

На правах рукописи



**Маслова Елена Валерьевна**

**РЕГУЛИРОВАНИЕ НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ  
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ:  
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ  
И ПРАКТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ**

Специальность:  
08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством  
(экономика труда)

**АВТОРЕФЕРАТ**  
**диссертации на соискание ученой степени**  
**доктора экономических наук**

Москва  
2019

Диссертация выполнена в Федеральном государственном бюджетном учреждении «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

**Научный консультант:** **Колесникова Ольга Андреевна,**  
доктор экономических наук, профессор

**Официальные оппоненты:** **Разумова Татьяна Олеговна,**  
доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой экономики труда и персонала экономического факультета ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова»

**Кашепов Алексей Владимирович,**  
доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры экономической теории и менеджмента Института социально-гуманитарного образования ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет»

**Крекова Марина Михайловна,**  
доктор экономических наук, доцент, заведующая кафедрой управления персоналом ФГБОУ ВО «Московский политехнический университет»

**Ведущая организация** **Образовательное учреждение профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений»**

Защита диссертации состоится «16» мая 2019 года в 14 часов 00 минут на заседании диссертационного совета Д 224.008.01 в Федеральном государственном бюджетном учреждении «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по адресу: 105064 г. Москва, ул. Земляной вал, д. 34, стр. 1, к. 311.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России и на сайте организации: <http://www.vcot.info>.

Автореферат разослан «\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 г.

Ученый секретарь диссертационного совета кандидат экономических наук



Е.В. Вашаломидзе

## I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность диссертационного исследования.** В социально-экономическом развитии современного общества важную роль играют трансформации, происходящие на рынке труда. Особое место в этом ряду занимают новые, так называемые нестандартные формы занятости населения, которые все более распространяются во всех странах мира, постепенно вытесняя привычную стандартную занятость. Расчеты на основании данных статистики показывают, что, если в начале двухтысячных годов в России доля нестандартно занятых лиц колебалась в диапазоне от 1/4 до 1/3 всего занятого населения, то к 2017 году она возросла практически до 40%. При этом постоянно расширяется многообразие этих новых форм – от современных гибких, фриланса, аутсорсинга до многочисленных разновидностей временной, неформальной, самозанятости и т.п. Именно последние из перечисленных вызывают наибольшие опасения в силу угрозы снижения уровня жизни и социальной защищенности работников. Однако перспективные формы нестандартной занятости имеют значительный потенциал с точки зрения повышения эффективности занятости населения в целом.

Происходящее в российском обществе усиление внимания к нестандартной занятости, возрастание ее роли и доли на рынке труда определяют необходимость углубленного исследования методологических, теоретических и прикладных аспектов эффективного использования и целенаправленного регулирования данной разновидности занятости, а также минимизации возможных негативных последствий. Актуальность темы исследования обусловлена рядом взаимосвязанных обстоятельств.

Во-первых, несмотря на огромные перемены в экономике и сфере труда страны в целом и отдельных ее регионов до настоящего момента не разработана парадигма занятости, отвечающая современным условиям и созвучная основным векторам социально-экономических стратегий на среднесрочную и долгосрочную перспективы, не актуализированы институциональные подходы к обеспечению более эффективной занятости населения.

Во-вторых, остаются недостаточно изученными как причины размывания стандартной занятости, так и факторы возникновения и распространения новых, нестандартных отношений и форм занятости: их выявление и структурирование приобретает в этой связи особое значение, как и подходы к оценке масштабов данного явления. Сложилась парадоксальная ситуация, когда назревшая практическая потребность снятия барьеров, затрудняющих использование наиболее актуальных новых форм занятости, в том числе дистанционной, опережает основательную проработку в научном сообществе темы нестандартной занятости даже в теоретическом аспекте.

В-третьих, в данной предметной области до конца не сложился понятийный аппарат. Названия новых форм: «нестабильная», «нестандартная», «неформальная», «гибкая», «прекариальная» занятость и т.д. употребляются в литературе зачастую как однозначные, а если и разграничиваются по содержанию, то разными специалистами трактуются неодинаково. Поэтому на повестку дня выходит вопрос об уточнении применяемого понятийного аппарата в сфере нестандартной занятости.

В-четвертых, в связи с усилением гибкости рынка труда и развитием нестандартных форм занятости населения, сопровождающихся изменением социальной структуры общества, возникло такое связанное с этим новое и сложное явление, как «прекариат». Теория данного вопроса до конца не сформирована, не получил должного развития и практический аспект исследования прекариальной занятости, тогда как именно она представляет основную угрозу.

В-пятых, вопросы прекаризации переплетены с проблемами занятости неформальной. Однако последнюю никак нельзя признать концептуально прозрачной, точно измеримой и однозначной с точки зрения экономических и социальных последствий. В литературе отсутствует неопровержимая информация как о масштабах

распространения в России неформальной занятости, так и об уровне прекаризации населения. При значительном числе работ, посвященных проблемам нестандартной, неформальной занятости и прекариата, отсутствуют исследования о взаимоувязке данных явлений.

В целом можно утверждать, что изученность новых форм занятости в постиндустриальном обществе как явления не соответствует его масштабам и значимости, а процессы растущего распространения не должны оставаться самопроизвольными и, тем более, хаотичными. Исходя из этого, необходимость научного исследования проблематики новых, нестандартных форм занятости назрела и приобрела высокую степень актуальности, как в теоретическом, так и практическом аспектах. Проблемы данной сферы нуждаются в комплексном и системном регулировании, направленном, с одной стороны, на поддержку наиболее эффективных из этих новых форм занятости, а с другой - на предотвращение связанных с их распространением возможных негативных явлений и угроз.

**Степень научной разработанности темы.** Диссертационное исследование базируется на методологических и теоретических положениях, разработанных отечественными и зарубежными специалистами сферы занятости, рынка труда и трудовых отношений, а также на результатах прикладных исследований в данной предметной области.

В основу теоретических аспектов исследования положены базовые концептуальные подходы экономической теории и экономики труда. В современных условиях не утратили своей актуальности основные положения классической (У. Петти, А. Смит, Д. Рикардо, Ж.Б. Сэй, «неоклассики» А. Маршалл, А. Пигу, Дж. Б. Кларк и др.) и кейнсианской (Дж. М. Кейнс, «неокейнсианцы» Р. Харрод, Э. Хансен, Дж.Р. Хикс, П. Самуэльсон, Э. Фелпс) концепций занятости. В последней обоснована идея разграничения полной и эффективной занятости и доказано, что, начиная с XX века, необходимым условием повышения эффективной занятости является государственное регулирование.

С позиции борьбы за социальную справедливость и смягчение социального неравенства сохраняется значимость идей марксизма, используемых в современной политике противостояния прекаризации населения. Вопросы обеспечения экономического равновесия, в том числе применительно к рынку труда, представлены в работах Л. Вальраса и Д. Патинкина. Востребованные сегодня идеи экономического либерализма отстаивал в своих работах на протяжении прошлого столетия австрийский экономист Фр. Хайек. Институциональная концепция занятости наиболее полно представлена в работах Т. Веблена, Р. Коммонса, У. Митчелла, Дж. Гэлбрейта, У. Ростоу, Р. Хейлбронера и др. ученых, обосновавших необходимость регулирования занятости с помощью институтов формирования рынка труда, определяющих поведение его субъектов.

В трудах зарубежных классиков многие вопросы теории занятости, начиная с самого понятия, не были разработаны. Этот пробел восполнили представители советской, а позже российской, школы экономической теории. Среди отечественных ученых, предложивших, начиная со второй половины XX века, свои трактовки занятости и ее форм, а также принципов регулирования занятости населения следует отметить С.В. Андреева, Б.Д. Бреева, Н.А. Волгина, Б.М. Генкина, И.Б. Гугкаеву, Ю.В. Долженкову, С.В. Дудникова, Б.Г. Збышко, Р.И. Капелюшникову, Е.Д. Катульского, А.В. Кашепова, О.А. Колесникову, Ю.В. Колесникова, Р.П. Колосову, В.Г. Костакова, А.Э. Котляра, М.М. Крекову, И.С. Маслову, О.И. Меньшикову, Ю.М. Остапенко, В.А. Павленкова, Н.П. Пашина, Ю.Н. Попова, Т.О. Разумову, В.Д. Ракоти, Е.И. Рузавину, Э.Р. Саруханова, А.Л. Сафонова, Ю.В. Соколову, М.Я. Сониная, Д.С. Чернейко, А.В. Шевчука, В.Н. Якимова, М.Г. Яковлева и др. Кроме разграничения понятий «труд» и «занятость» эти ученые обозначили направление эффективной занятости и дали ее определение, показали актуальность и возможности регулирования рынка труда в российских условиях, описали методологию его анализа и прогнозирования.

В конце XX века получила распространение теория новых форм занятости, которые разные авторы объединяют под названиями «нестандартные», «гибкие», «нестабильные», «флексбилизированные» и т.п. С.Ю. Глазьевым, Г.Г. Фетисовым и Д.С. Львовым предложена увязка форм занятости и концепции технологических укладов. Т.И. Курносова анализирует влияние «новой эпохи производства» на процесс флексбилизации рынка труда и занятости. Этот подход был развит в работах Е.Я. Варшавской и Г.А. Розеватова, В.Г. Федоренко. В.Е. Гимпельсон и Р.И. Капелюшников выступили с идеей разграничения форм занятости на стандартные и нестандартные. Определенный подход к изучению факторов распространения нестандартной занятости обозначен в трудах О.Ю. Никишиной. Социогруппу с ненадежной, неустойчивой, незащищенной занятостью в литературе стало принято называть «прекариатом». Различным аспектам прекаризации социально-трудовых отношений посвящены труды целого ряда зарубежных и отечественных ученых: М. Койне, Г. Роджерса, Д. Такера, Д. Фаджа, А. Тангиана, З. Баумана, Р. Сеннета, Ю. Уеда и Й. Охзоно, В.Н. Бобкова, С.А. Дружилова, Ж.Т. Тощенко, З.Т. Голенковой и Ю.В. Голиусовой, А.М. Колота и др. Большой вклад в изучение нестандартной занятости внесли специалисты Международной организации труда (МОТ), которые особо уделяют внимание ее негативным аспектам и последствиям, проводя параллели между распространением нестандартных форм занятости и усилением нестабильности на рынке труда.

Несмотря на многостороннюю проработанность вопросов данной проблемной области, в экономической науке не сложилось общего понятия и единой классификации содержательных разновидностей занятости. Остается недостаточно изученной связь проблематики нестандартной занятости и прекаризации населения. Отсутствует четкая система критериев разграничения стандартной и нестандартной занятости, а также разновидностей внутри последней, их классификации. Понятия нестандартной, неформальной и прекариальной занятости большинством специалистов исследуются как самостоятельные, не связанные друг с другом. Практические аспекты их изучения нередко опережают теоретическое осмысление. Все более востребован не получивший пока должного развития подход к регулированию занятости с позиции повышения ее эффективности. На повестке дня - обоснование новой современной парадигмы занятости, определение механизмов реализации концепции «достойного труда».

Актуальность избранной темы диссертационного исследования, недостаточная теоретическая проработанность связанной с ней проблематики, назревшая необходимость качественных сдвигов в рассмотрении нестандартной занятости как системы взаимосвязанных явлений, практическая потребность ее эффективного регулирования определили выбор объекта и предмета диссертационного исследования, обусловили постановку его цели и задач.

**Цель диссертационной работы:** разработка теоретико-методологических основ и формирование методического инструментария регулирования новых – нестандартных – форм занятости населения России в направлении повышения эффективности занятости в целом.

Постановка цели исследования определила необходимость решения следующих **задач:**

1. обобщить теоретико-концептуальные представления о становлении и регулировании занятости и предложить понятийный аппарат, позволяющий структурировать ее содержательные характеристики в стандартном и нестандартном вариантах и обеспечивающий единообразие классификаций по типам, формам и структуре;

2. обосновать сложившуюся в современном обществе объективную тенденцию замещения на рынке труда стандартной занятости ее новыми нестандартными формами и представить факторную концепцию обусловленности этого процесса на основе

взаимодействия трансформационных технико-технологических, глобализационных и социально-экономических факторов;

3. выделить доминирующие формы нестандартной занятости на основе систематизации их классификационных признаков и разработать классификацию нестандартной занятости в сравнении со стандартной;

4. выявить общность, содержательные различия и признаки нестандартной, неформальной и прекариальной занятости и обосновать единую теоретико-методическую платформу их исследования и оценки;

5. сформировать авторский методический подход к качественному анализу и количественной оценке тенденций, масштабов и динамики распространения нестандартной занятости в ее различных формах, представить его апробацию;

6. обосновать и апробировать уточненный метод идентификации прекариата в числе нестандартно занятого экономически активного населения;

7. доказать необходимость смены парадигмы занятости и в рамках новой парадигмы предложить системную модель регулирования нестандартной занятости населения, определить механизмы и принципиальную схему реализации этой модели на уровне субъектов Российской Федерации;

8. разработать предложения по системному регулированию нестандартной занятости населения и внедрить в региональную практику проектный метод повышения эффективности занятости на основе использования ее нестандартных форм.

**Область исследования.** Диссертационная работа выполнена в соответствии с Паспортом ВАК научной специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: 5. Экономика труда. 5.1. Теоретические и методологические основы экономики труда; теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теории занятости, рынка труда, управления трудом и т.д.), 5.5. Рынок труда, его функционирование и развитие, структура и сегментация (международный, национальные, региональные, внутрифирменные и т.д.); занятость населения (формирование формы и видов); безработица (основные виды и формы, социально-экономические последствия, пути минимизации), 5.11. Социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты, механизмы регулирования. Международные трудовые отношения и роль Международной организации труда. Регулирование социально-трудовых отношений – федеральный, региональный, муниципальный и корпоративный аспекты; активное влияние социально-трудовых отношений на развитие экономики и ее отраслей.

**Объектом диссертационного исследования** являются новые формы занятости населения, формирующиеся в условиях современной российской экономики и объединяемые понятием нестандартной занятости.

**Предметом исследования** в диссертации выступают экономико-организационные и социально-трудовые отношения, опосредствующие формирование, распространение и регулирование нестандартной занятости населения.

**Теоретической и методологической основой исследования** послужили научные труды отечественных и зарубежных ученых по проблемам занятости и развития рынка труда, результаты фундаментальных и прикладных исследований в области стратегического планирования и управления развитием регионов. В процессе работы над диссертацией были использованы общенаучные методы познания, прежде всего, такие, как: диалектический, историко-логический, индукции и дедукции, декомпозиции, факторного, экономическо-статистического и структурно-функционального анализа, логического и организационного моделирования. Применена табличная и графическая интерпретация статистической и эмпирико-фактологической информации. В обосновании предлагаемых принципов и методов регулирования нестандартной занятости населения на региональном уровне использован системный подход.

**Информационную основу диссертации** составили публикации отечественных и зарубежных авторов в научных изданиях, законодательные и правовые акты Российской

Федерации, аналитические материалы по исследуемой проблематике, опубликованные в средствах массовой информации, материалы научных и научно-практических конференций, форумов, семинаров, Интернет-ресурсы, экспертные оценки тенденций развития российского и региональных рынков труда.

**Эмпирической базой исследования** являются статистические, информационные и аналитические материалы Международной организации труда (МОТ), федеральных и региональных органов государственной власти, Федеральной службы государственной статистики и ее территориальных органов, объединений профсоюзов и объединений работодателей; результаты проведенных автором социологических исследований.

**Гипотеза научного исследования** основана на том, что в современном обществе сложилась объективная тенденция постепенного замещения стандартной занятости населения новыми, нестандартными формами, усиливаемая рядом субъективных факторов. Нестандартная занятость включает не только актуальные для современного рынка труда разновидности, но выступает также в виде неформальной и прекариальной, имеющих негативные социально-экономические последствия. Дальнейшее распространение нестандартной занятости требует пересмотра действующей парадигмы занятости и целенаправленного системного регулирования. Предлагаемый в работе инструментарий по активному использованию ее актуальных форм и смягчению негативных последствий будет способствовать повышению эффективности занятости в целом.

**Научная новизна** результатов диссертационного исследования состоит в развитии теоретико-методических основ и разработке практических мер по совершенствованию регулирования нестандартной занятости населения в направлении повышения ее общей эффективности.

Наиболее существенные результаты исследования, полученные лично автором и обладающие признаками научной новизны, состоят в следующем:

- обобщены основные зарубежные и отечественные теоретико-концептуальные представления о занятости с позиции определения ее сущности, критериев, форм, способов и парадигмы регулирования в современной экономике России, на основании критического анализа сложившегося понятийного аппарата предложена его универсальная структурная схема, позволяющая систематизировать понятийный аппарат в сфере занятости на основе использования признаков «тип», «форма», «структура», что обеспечивает терминологическую сопоставимость различных классификаций занятости;

- выдвинута авторская концепция обусловленности основных тенденций в сфере занятости взаимодействием трех групп определяющих факторов (постиндустриальных технико-технологических, глобализационных, а также связанных с социально-экономическими последствиями технологической революции), позволившая по-новому интерпретировать факт распространения нестандартной занятости - обосновать объективную тенденцию постепенного вытеснения на рынке труда стандартной занятости индустриального типа нестандартной занятостью постиндустриального типа;

- на основе анализа и систематизации происходящих изменений в формах занятости, определенных автором критериальных различий и в рамках предложенного понятийного аппарата выдвинуты принципиально новые определения стандартной (стандартизированной) и нестандартной занятости населения, разработана классификация последней, отличающаяся от известных классификаций сравнением со стандартной, системностью, универсальностью (в качестве классификационных признаков предложены: тип занятости; отношения найма, собственности; наличие трудового договора; продолжительность трудовых отношений; расположение рабочего места; степень полноты занятости; тип работодателя; наличие нормированных элементов трудовых отношений; степень распространения институтов социальной защиты), в составе нестандартной занятости выделены доминирующие формы с акцентом на

наиболее современные и прогрессивные - фриланс, удаленную занятость, телетруд, добровольную неполную занятость и др.;

- в отличие от обсуждаемых в литературе подходов обоснована научная идея об общей причинной обусловленности и критериальном единстве собственно нестандартной, неформальной и прекариальной занятости, определены их общие признаки, позволяющие относить неформальную и прекариальную формы занятости к нестандартной, выявлены содержательные различия, теоретически обоснована возможность проведения количественных и качественных оценок этих форм занятости на единой научно-методической платформе, а также акцентирована неоднозначность социальных последствий распространения, что требует регулирования нестандартной занятости с позиции эффективного использования и снижения социальных угроз;

- на основе критического анализа используемых в отечественной теории и практике методов исследования и оценки формальной и неформальной занятости населения (метод ОНПЗ, балансов труда, данных РМЭЗ – ВШЭ, социологических методов и др.) предложен и апробирован в расчетах оригинальный методический подход (алгоритм) к количественной оценке масштабов и динамики использования стандартной, нестандартной и неформальной занятости населения, а также к определению нижней количественной границы прекариата, основанный на данных официальных статистических источников и балансов труда; предложен для регионального уровня эвристический метод оценки распространенности и определения качественных характеристик нестандартно занятых лиц, опирающийся на авторский инструментарий исследования;

- выдвинута и обоснована идея о структуре прекариата в составе нестандартно занятых и безработных лиц, уточнены критерии выявления принадлежности к слою прекариев (это самоидентификация работника в обществе и на рынке труда по позициям: а) восприятие занятости как вынужденно нестабильной и ухудшающей положение, б) невозможность сохранять привычный образ и стиль жизни; отсутствие, нестабильность или недостаточность гарантий занятости; нестабильность содержания труда; нестабильность заработной платы и дохода, их низкий размер; отсутствие «подушки безопасности»; низкая степень доступности социальных ресурсов; низкая позиция во властной иерархии общества и организации; длительность пребывания в условиях нестабильности, частота смены рабочих мест); выделены основные социальные типы прекариев; определены российские особенности прекаризации занятости и направления смягчения ее социальных последствий; предложен и адаптирован к условиям регионального исследования метод идентификации прекариата в числе нестандартно занятого экономически активного населения, основанный на применении оригинального авторского инструментария с последующим вычислением математического выражения, использующего булевы операторы конъюнкции и дизъюнкции;

- на основе полученных в ходе исследования оценок масштабов, динамики распространения и структуры нестандартной занятости в сравнении со стандартной обоснована научная идея о необходимости введения новой парадигмы занятости, основанной на принципах эффективности и достойного труда, в контурах которой разработана теоретическая модель системного регулирования нестандартной занятости населения в составе пяти блоков (внешняя среда, содержательная характеристика, механизм, первоочередные региональные проекты и меры регулирования, ожидаемая эффективность); совокупности четырех видов регулирования (рыночного, государственного, корпоративного и смешанного); применительно к выделенным группам форм нестандартной занятости: а) пока малораспространенные, но наиболее перспективные - прежде всего, дистанционная во всех ее разновидностях; б) распространенные с непроявленным положительным потенциалом (гибкие); в) распространенные с негативным влиянием на результаты занятости (неформальная); г) с тенденцией нарастания и социально-политическими угрозами (прекариат); для каждой



из четырех групп предложен дифференцированный механизм практической реализации модели на региональном уровне;

- в рамках реализации модели разработана система мер регулирования нестандартной занятости населения на уровне субъекта Российской Федерации, предусматриваемых Стратегией социально-экономического развития на период до 2035 года, а также включающих два специализированных проекта («Атлас трудовых ресурсов» и «Оператор дистанционной занятости») с соответствующими организационно-методическим обеспечением, показателями и расчетами ожидаемой социально-экономической эффективности на основе разработанного автором методического подхода.

**Обоснованность и достоверность** полученных в ходе диссертационного исследования результатов, рекомендаций и выводов базируется на применении современной методологии научных исследований, использовании наиболее актуальных концептуальных подходов российских и зарубежных исследователей к изучению проблем нестандартной занятости и социально-трудовых отношений, критическом анализе надежной исходной информации (статистической, социологической, нормативно-правовой) и эмпирических материалов, корректном применении методов их сбора и обработки, апробации предлагаемого методического инструментария в условиях современного регионального рынка труда. Представленный табличный материал, расчеты, рисунки, ссылки на источники подтверждают обоснованность сделанных заключений и имеют высокую степень репрезентативности.

**Теоретическая значимость исследования** состоит в развитии концептуальных представлений о сфере занятости (ее сущности, типах, формах, тенденциях развития), совершенствовании понятийного аппарата, обосновании необходимости разработки методического аппарата и инструментального обеспечения регулирования нестандартной занятости.

**Практическая значимость диссертации** состоит в том, что ее основные положения и выводы ориентированы на повышение эффективности управления развитием рынка труда. Предложенные методы и инструменты апробированы и могут быть использованы органами государственной власти для совершенствования реализации стратегий социально-экономического развития субъектов Российской Федерации и расширения практики применения проектного управления в сфере труда и занятости населения.

Теоретические и методологические положения работы применены в преподавании курсов «Региональный рынок труда», «Рынок труда и механизм его регулирования», «Стратегии развития экономики региона», «Инновации в системе государственного и муниципального управления», «Региональная социально-экономическая политика», «Исследование социально-экономических и политических процессов», «Основы социально-экономического прогнозирования» и «Управление человеческими ресурсами», а также в процессе профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих.

**Апробация и внедрение результатов исследования.** Основные положения и выводы диссертационного исследования докладывались на более чем 40 научных и научно-практических конференциях, семинарах и форумах различного уровня, в том числе в городах Москва, Санкт-Петербург, Белгород, Воронеж, Ижевск, Орел, Великое Тырново (Болгария), например: на Международной научно-практической конференции «Трудовые ресурсы как фактор социально-экономического развития территории» (Воронеж, 2006), 31-ой Международной научной школе-семинаре им. Академика С.С. Шаталина «Системное моделирование социально-экономических процессов» (Воронеж, 2008), Международной научно-практической конференции «Инновационные доминанты социальной сферы» (Воронеж, 2011), II и V Социальных форумах «Рынок труда и политика занятости: состояние и перспективы развития» (Москва, 2012 и 2015), 36-ом заседании постоянно действующего семинара при Парламентском Собрании Союза

Беларуси и России (Белгород, 2014), Межрегиональных конференциях по вопросам труда, занятости населения и трудовой миграции (Санкт-Петербург, 2016 и 2017), Первом Международном конгрессе православных ученых «Наука и православие: стратегия развития» (Великое Тырново, Болгария, 2017), Первом Санкт-Петербургском Международном Форуме Труда (Санкт-Петербург, 2017), Международной научно-практической конференции «Неустойчивость занятости: международный и российский контексты изменения законодательства о труде и занятости» (Москва, 2017) и т.д.

Результаты исследования, связанные с разработкой теоретических положений и практических рекомендаций в области совершенствования системы управления рынком труда:

1) использованы в учебном процессе на экономическом факультете Воронежского государственного университета и на факультете государственного и муниципального управления Воронежского института экономики и социального управления;

2) внедрены правительством Воронежской области и исполнительными органами государственной власти Воронежской области, в том числе:

- при разработке проекта Стратегии социально-экономического развития Воронежской области на период до 2035 года и проектов соответствующих документов стратегического планирования в муниципальных районах и городских округах Воронежской области;

- при организационном обеспечении реализации мероприятий по снижению объемов неформальной занятости населения в Воронежской области в 2015-2018 годах,

- при реализации принципов проектного управления в сфере труда и занятости населения;

3) приняты к использованию Союзом «Воронежское областное объединение организаций профсоюзов».

Внедрение результатов диссертационного исследования подтверждено соответствующими документами.

**Публикации.** Основные теоретические и прикладные результаты диссертационного исследования регулярно публиковались автором лично и в соавторстве на протяжении 2006-2018 годов. За этот период по теме диссертации опубликовано 79 работ, в том числе 12 авторских и коллективных монографий и 18 статей в изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки России. Общий объем печатных работ 98,16 п.л., в том числе авторский – 80,55 п.л.

## II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Логика и последовательность изложения диссертации, ее **структура** определены целью и задачами исследования и отражают специфику исследуемой проблемы. Работа состоит из введения, четырех основных глав, заключения, 5 приложений; содержит 65 таблиц, 53 рисунка.

Во *Введении* обоснована актуальность диссертационного исследования, описана степень научной разработанности проблемы, определена область исследования, его объект и предмет, поставлены цель и задачи, указаны теоретическая и методологическая, а также информационная основа диссертации, выдвинута рабочая гипотеза, описаны научная новизна результатов исследования, его теоретическая и практическая значимость, апробация и внедрение результатов исследования, указаны объем и общее количество публикаций автора.

*Глава 1 «Теоретико-методологические основы исследования нестандартных форм занятости населения»* состоит из трех параграфов. В ней рассмотрены основные концепции занятости, проанализированы теоретико-концептуальные подходы к формированию занятости населения в стандартной трактовке, описаны отличительные черты стандартной занятости и тенденция ее трансформации в нестандартные формы,

систематизированы факторы массового распространения нестандартной занятости и дана ее характеристика.

*Глава 2 «Прекариат как особая форма нестандартной занятости и его социальная идентификация в России»* включает три параграфа. В рамках главы проанализированы сущность, признаки и формы прекариата; неформальная занятость рассмотрена как форма прекариата; описаны российские особенности и тенденции распространения прекариата.

*Глава 3. «Методический подход к учету и оценке динамических тенденций распространения форм нестандартной занятости населения России».* В данной главе, включающей три параграфа, описаны эвристические и статистические методы оценки характера и тенденций развития отношений нестандартной занятости, показаны пути совершенствования методов оценки масштабов и динамики распространения нестандартной и неформальной занятости населения, на примере регионального исследования представлен сравнительный (качественный) анализ стандартной и нестандартной занятости как методическая основа выявления слоя прекариев.

*Глава 4 «Формирование системы регулирования отношений нестандартной занятости населения»* состоит из четырех параграфов. В ней представлена системная модель регулирования нестандартной занятости населения, описаны механизм регулирования отношений в сфере нестандартной занятости населения на региональном уровне и региональные проекты повышения эффективности занятости на основе использования ее нестандартных форм. Распространение нестандартных форм занятости рассмотрено как составная часть стратегического планирования социально-экономического развития региона. Показан вклад этого процесса в повышение эффективности занятости в регионе. Определены методика и инструменты оценки социально-экономической эффективности регулирования нестандартной занятости населения на уровне регионов Российской Федерации.

В *Заключении* представлены основные выводы, предложения и рекомендации по комплексному и системному регулированию, направленному на поддержку наиболее эффективных форм нестандартной занятости и минимизацию связанных с ее распространением возможных негативных явлений и угроз

*Список использованной литературы* включает 267 наименований.

По результатам диссертационного исследования **на защиту выносятся следующие положения**, разработанные лично автором, обладающие научной новизной и подтверждающие верность выдвинутой научной гипотезы.

**1. Основные теоретико-концептуальные представления о занятости населения, обобщенные и конкретизированные под углом зрения целей и задач диссертационного исследования, с акцентом на критерии, формы и регулирование эффективности занятости, а также предложенная новая универсальная структурная схема понятийного аппарата применительно к данной предметной области.**

В результате анализа и обобщения известных позиций нами уточнено представление о занятости населения как о *социально-экономическом отношении, которое складывается между работодателями и желающими работать трудоспособными индивидуумами по обеспечению последних соответствующими их подготовке рабочими местами в целях зарабатывания дохода для удовлетворения потребностей - собственных и членов семьи, а также самореализации.* Трудовая занятость, по нашему мнению, предшествует труду и является условием его осуществления. Под *эффективной занятостью* мы понимаем систему социально-экономических отношений, характеризуемую сочетанием полноты занятости (степени вовлеченности трудовых ресурсов в оплачиваемую трудовую деятельность) с ее рациональностью (оптимальным распределением работников по сферам деятельности, высокой степенью реализованности профессиональных, образовательных и др.

характеристик трудового потенциала личности, возможностью общества предоставить для этого необходимые рабочие места). С переходом к рынку в нашей стране *изменилась парадигма занятости*. Ныне действующая парадигма определяет обеспечение занятости *добровольной и по возможности рациональной* – вне связи с эффективностью, поэтому считаем, что она устарела.

В диссертации изложен подход к формированию понятийного аппарата, позволяющий более четко и единообразно (по сравнению с уже существующими) структурировать содержательные характеристики занятости и их классификации (таблица 1). Мы предлагаем использовать применительно к занятости терминологические понятия «тип» и «форма», «структура», внутри которых необходимы дальнейшие дефиниции - классификации по определяющим факторам (для типов) или признакам, критериям (для форм и структуры).

Таблица 1 - Схема понятийного аппарата для содержательной характеристики и классификации занятости

Субъект понятия	Понятия	Классификационные признаки	Содержание понятия по признаку	
Занятость	Тип	<b>Факторы:</b>		
		технологический уклад	доиндустриальный тип; индустриальный тип; постиндустриальный тип и т.д.	
		национально-территориальные особенности	российский тип; европейский тип; японский тип и т.д.	
		род деятельности	трудовой тип; учебный тип; общественный тип	
	др.	др.		
	Формы внутри типа	<b>Классификационные критерии:</b>		
		стандартность отношений занятости	стандартная; нестандартная	
		стабильность занятости	постоянная; временная	
		статус занятости (значимость для работника)	основная; дополнительная	
		полнота занятости	полная; неполная	
оформление трудовых отношений		формальная; неформальная		
др.	др.			
Население	Структура занятого, др. категорий населения	<b>Классификационные критерии:</b>		
		гендерная принадлежность	мужчины; женщины	
		образовательный статус	с высшим образованием; со средним профессиональным образованием и т.д.	
		возрастная группа	молодежь до 30 лет; лица среднего возраста и т.д.	
др.	др.			

Считаем, что тип занятости следует рассматривать как ее обобщающую характеристику наиболее высокого уровня. Аргументировано, что анализ разновидностей индивидуальной внутритиповой занятости целесообразно ограничить применением одного понятия - «форма занятости» как конкретной организационно-правовой ее характеристики, привязанной к рабочим местам. Формы занятости выделяются внутри типов. Понятие структуры, на наш взгляд, является характеристикой не занятости как таковой, а населения или трудовых ресурсов.

**2. Авторская концепция об объективном характере мировой тенденции сокращения масштабов стандартной и распространения новых, нестандартных (нетрадиционных, гибких и нестандартизованных) форм занятости, обусловленной взаимодействием постиндустриальных технико-технологических, глобализационных и других факторов.**

Теоретический анализ этапов развития общества и факторов, его определяющих, показывает, что основным фактором, задающим условия изменений, является формирование и смена технологических укладов, развивающихся в виде больших циклов как материально-технической основы производительных сил. Каждому технологическому укладу соответствуют свои типы занятости, в рамках которых под влиянием социально-экономических систем формируются ее организационно-правовые формы, обеспечивающие институты, инфраструктура и т.п.

Индустриальный технико-технологический уклад обусловил доминирование в обществе стандартизированной формы занятости, которую принято называть стандартной. За пределами индустриального типа общества нормой становятся нестандартизованные и нерегламентированные формы занятости, для которых нет и не может быть единого доминирующего стандарта и которые объединены распространенным в литературе термином «нестандартная занятость».

Наша позиция факторной обусловленности возникновения и распространения нестандартных форм занятости состоит в том, что первоочередной толчок к их формированию дали технико-технологические факторы. В последней трети XX века определилась и все возрастает роль глобализации. В целом распространение нестандартной занятости обусловлено большой совокупностью объективных и субъективных факторов, выделенных и структурированных в работе (таблица 2).

Таблица 2 - Факторы распространения нестандартной занятости в современном обществе

Объективные факторы	Субъективные факторы
Смена технологических укладов	Стремление работодателей к снижению издержек в зарплатоёмкой современной экономике
Глобализация мировой экономики	Снижение роли социального диалога, коллективных договоров и др. инструментов социального партнерства
НТП в его современных формах компьютерных, информационных технологий	Повышение спроса на нерегламентированные формы занятости со стороны персонала
Цикличность экономики, учащение кризисов, рост безработицы	Выход на рынок труда континентов трудовых ресурсов, ранее не заинтересованных в трудовой занятости
Растущая сегментация социально-трудовой сферы, разновекторность ее развития	Массовый спрос трудовых мигрантов на рабочие места, в т. ч. на предполагающие социально не защищенный труд
Ослабление роли государственного регулирования социально-трудовой сферы	Рост масштабов согласия работников, в т. ч. потерявших «стандартную» занятость, на занятость неформальную и/или нестандартную
Демографические сдвиги в структуре населения (сокращение численности постоянного населения в большинстве развитых стран, повышение продолжительности жизни и связанное с этим старение населения)	Стремление лиц «третьего возраста» более активно включаться в трудовую деятельность, замещение национальных кадров трудовыми мигрантами, что приводит к повышению толерантности к нестандартным формам занятости

В настоящее время происходит снижение доли и роли стандартной занятости в общем ее массиве. Среди статистических характеристик распространенности этой формы

занятости наиболее показательна численность работников организаций. За 1995-2016 гг. доля их в общей численности занятых, по данным Росстата, сократилась более чем в 1,4 раза.

На основании проведенного исследования считаем правомерным вывод о том, что в современном обществе действует объективная мировая тенденция размывания стандартной занятости и постепенного ее вытеснения различными формами занятости нестандартной

**3. Принципиально новые определения стандартной и нестандартной занятости населения с их критериальными характеристиками и особенностями, разработанная оригинальная классификация нестандартной занятости с выделением доминирующих форм и в сравнении со стандартной.**

Содержательные признаки и обеспечивающие институты стандартной формы занятости в рамках ее индустриального типа отражены на рисунке 1.

Исходя из этого, мы определяем *стандартную занятость* по типу как трудовую, характерную для индустриального - начальной стадии постиндустриального общества, по критериям - как оформленную в виде найма по бессрчному трудовому договору с полным рабочим днем, по степени защищенности - как предусмотренную трудовым законодательством, с наиболее полной социальной защитой.



Рисунок 1. Характеристика стандартной формы занятости

Под *нестандартной занятостью* мы понимаем не просто отклонения от стандартной, а *особую форму занятости постиндустриального типа*, формирование которой объективно обусловлено переходом от индустриального к постиндустриальным технико-технологическим укладам развития современного общества, усилено процессом глобализации и сопутствующими объективно-субъективными факторами и принимает многообразные организационные формы, не укладывающиеся в критерии стандартной занятости индустриального типа. Правомерно считать, что нестандартная занятость выполняет адаптационную функцию относительно изменившихся условий ее распространения. Формирование нестандартной занятости и многообразия ее форм схематично можно представить следующим образом (рисунок 2):

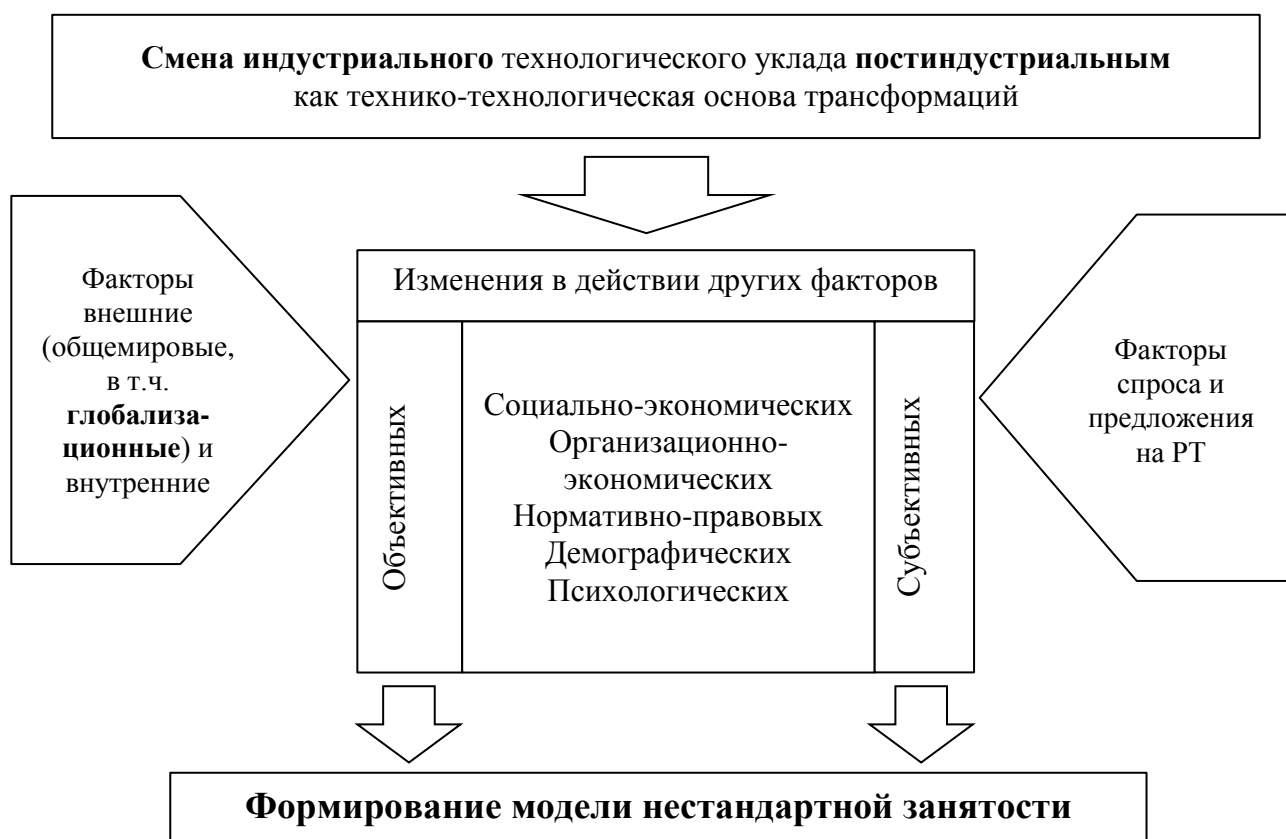


Рисунок 2. Взаимодействие факторов распространения нестандартной занятости

В диссертации предложена принципиально новая классификация нестандартной занятости на основе 10 классификационных признаков, построенная в сравнении со стандартной.

К классификационным признакам нами отнесены: тип занятости (по виду деятельности; по характеру занятости; по национально-территориальному признаку; по действующему технологическому укладу), отношения найма, собственности (наличие найма/отсутствие найма), наличие трудового договора (имеется, отсутствует), продолжительность трудовых отношений (постоянная занятость, непостоянная занятость), место работы/расположение рабочего места (работа на предприятии или в организации, работа вне предприятия или организации), степень полноты занятости (полная занятость, неполная занятость, сверхзанятость), тип работодателя (юридическое лицо, физическое лицо, фирма-посредник, кадровое агентство, отсутствие работодателя), наличие нормированных элементов трудовых отношений (организационно-правовых форм занятости, времени труда, оплаты труда), степень распространения институтов социальной защиты (охват трудовым законодательством, охват коллективными договорами, охват профсоюзным движением), доминирование среди форм занятости (регламентированных и стандартизированных форм, гибких форм).

Представлена конкретизация признаков для стандартной и нестандартной форм занятости. В качестве критериев нестандартности в классификации рассматриваются как нетрадиционность трудового договора, так и условий функционирования отношений занятости. Этот подход ставит точку в решении дискуссионного вопроса о критериях нестандартности занятости.

Мы считаем, что использование нестандартных форм занятости следует рассмотреть с позиции эффективности. Эффективная занятость базируется на

распространении новых, перспективных, соответствующих требованиям времени форм, в том числе и нестандартных; она является важнейшим условием эффективной экономики. В связи с этим нами предложен следующий дополнительный аспект определения эффективной занятости, расширяющий ее трактовку: *эффективная занятость* - это занятость населения на основе наиболее адекватных целям современного экономического развития форм, обеспечивающая реализацию принципов достойного труда и соответствующая максимально полному удовлетворению трудовых потребностей индивидов и общества в целом в рабочих местах, профессиях, образовании и т.п.

**4. Научная идея об общей причинной обусловленности, критериальном единстве и содержательной общности собственно нестандартной, неформальной и прекариальной занятости, предложенные автором их определения и характеристики, а также подход к регулированию с позиции эффективности и предотвращения негативных социальных последствий на общей научно-методической платформе.**

В диссертации аргументировано, что общей объективной основой развития нестандартной, неформальной и прекариальной занятости выступают трансформации, происходящие в мировой экономике и социально-трудовых отношениях.

Согласно представленной в диссертации концепции, неформальная занятость является производным элементом неформальной экономики и, одновременно, одной из форм занятости нестандартной. В рамках предложенной концепции *социально-экономическая категория неформальной занятости* рассматривается как одна из нестандартных форм последней, представленная трудовыми отношениями между работниками и работодателями в легальном, эксплоярном (неформальном) и теневом секторах экономики, которые характеризуются отсутствием официального трудового договора (контракта, патента), уклонением от уплаты налогов или нарушениями норм трудового законодательства, в силу чего государство не может выступать гарантом трудовых отношений, а налоговые органы – взимать в полной мере причитающиеся налоговые сборы. Исходя из этого, *субъектами неформальной занятости* могут оказаться любые представители занятого трудоспособного населения по двум *критериям*:

1 - принадлежность к соответствующему сектору экономики (формальному, домашнему или теневому) в статусе а) индивидуального предпринимателя, самозанятого, занятого в домашней экономике по производству продукции для реализации, а также б) наемного работника в любом из этих секторов;

2 - любая форма уклонения от уплаты или неполная уплата налогов (страховых сборов) с полученных доходов. При этом реципрокный сектор неформальной экономики не может рассматриваться в качестве сферы распространения неформальной занятости, поскольку договорные отношения в нем не являются налогооблагаемыми. В то же время наличие реципрокных связей может служить определенной «подушкой безопасности» для неформальных прекариальных отношений.

Нами проведена классификация неформальной экономики по степени легальности хозяйственных операций, систематизированы подходы к структуре теневой экономики в РФ, определены взаимосвязи неформальной занятости с секторной моделью экономики. Исследованы факторы образования и распространения неформальных отношений в сфере занятости населения, предложена их классификация, особенностью которой является более комплексный характер по сравнению с ранее разработанными: она объединяет факторы формирования нестандартной занятости (которые, как выявлено, порождают и отношения неформальной занятости), а также национально-исторические. Таким образом, выявлена общая причинная обусловленность нестандартной и неформальной занятости.

В диссертации предложена классификация социально-экономических последствий использования нестандартных форм занятости для работника и работодателя. Раскрывая отличие прекариата от нестандартной занятости, мы делаем акцент на отрицательных последствиях определяемого явления для работника. Этот принципиальный подход



позволяет определить *прекаризацию* как *процесс распространения вынужденной нестандартной занятости и соответствующих ей социально-трудовых отношений с набором негативных последствий для работника, ощущаемых им как ненадежность и незащищенность труда*. Что касается последствий *неформальной занятости*, то нами доказано, что, во-первых, ее не бывает без отрицательных последствий; во-вторых, отрицательные последствия такого рода занятости для работника наименьшие в домашней и реципрокной экономике; в-третьих, наиболее тяжелые потери для работников дает неофициальная занятость в теневой экономике, вследствие чего именно она превращает этих людей в прекариат; наконец, при сравнении отрицательных последствий и потерь от неформальной занятости на основной и дополнительной работе оказывается очевидным, что они больше в первом варианте. Негативные последствия такой работы оказываются особенно велики, если она является единственной. Мы считаем, что именно по последнему признаку проходит раздел между неформалами - прекариями и не-прекариями, при условии, что неформально занятый соответствует критериям прекариата (рисунок 3).

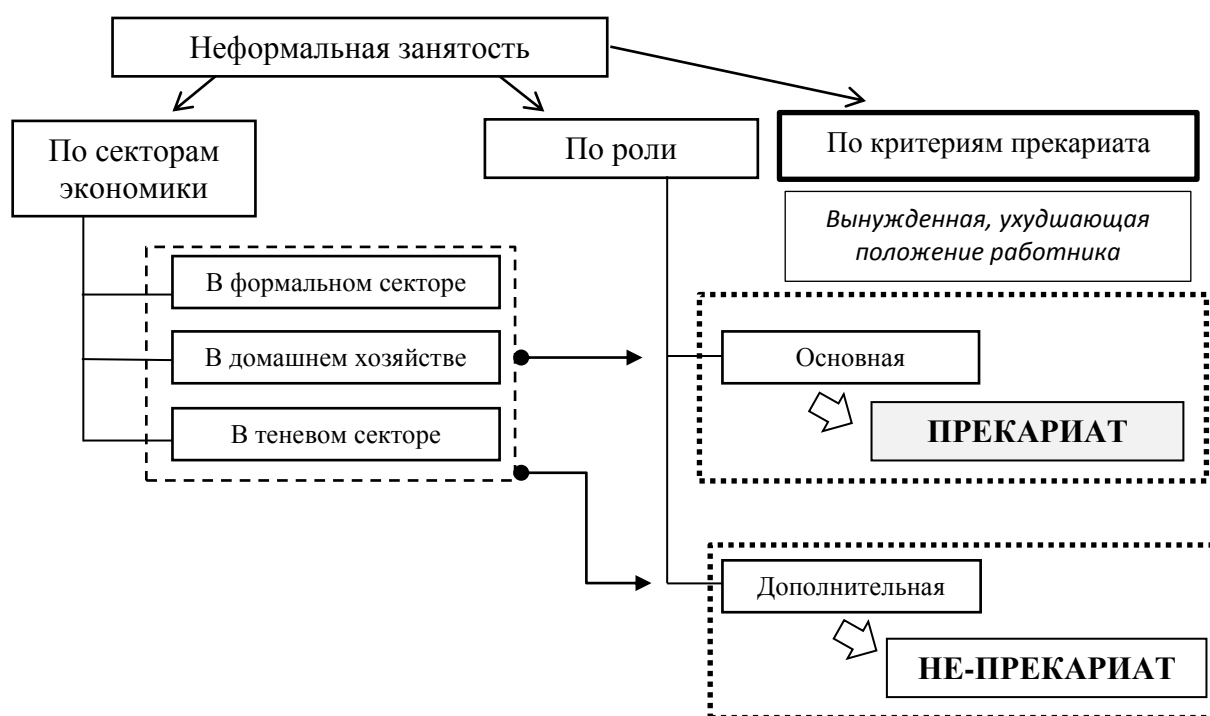


Рисунок 3. Неформальная занятость как прекариат

Утверждая, что нестандартная занятость и прекариат как ее носитель порождены одними и теми же глубинными причинами, мы полагаем, что *знак равенства между ними ставить нельзя*. Верно, что каждый прекариальный занят в нетрадиционной форме; но неверно, что каждый нетрадиционно занятый относится к социальному слою «прекариат».

Особенную опасность представляет прекариальная и неформальная занятость с точки зрения обеспечения социальных гарантий работникам, выходящим на пенсию.

*Неформальная занятость на основной работе* в любом секторе экономики, но особенно в теневом, является *одновременно нестандартной и прекариальной*. Дополнительная занятость в тех же секторах не несет такого риска прекаризации.

В диссертации показано, что механизмы регулирования нестандартной, неформальной и прекариальной занятости должны основываться на анализе социально-экономических последствий их распространения. Нестандартная, неформальная и прекариальная занятость имеют разную сущность и, несмотря на доказанную нами взаимосвязь между ними, при их регулировании необходимы разные решения.

**5. Оригинальный методический подход к оценке масштабов и динамики распространения нестандартной, в том числе неформальной занятости населения, апробированный в расчетах, а также методические основы проведения качественной характеристики нестандартной занятости и ее субъектов.**

Для оценки масштабов распространения нестандартной занятости населения РФ нами проведен структурный анализ основных показателей трудовых ресурсов РФ с использованием: а) данных обследований населения по проблемам занятости, проводимых органами государственной статистики (ОНПЗ), б) балансов труда и в) данных российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ - ВШЭ). На основе этого анализа разработан алгоритм расчета масштабов распространенности в стране стандартной и нестандартной занятости. Сам расчет выполнен в двух вариантах: по методу ОНПЗ и балансовым методом на основе данных, приведенных в таблице 3.

Таблица 3 - Анализ основных структурных показателей трудовых ресурсов РФ по данным ОНПЗ и балансов труда за 2016 год, тыс. чел.<sup>1</sup>

Показатели	По данным ОНПЗ		По балансу труда
	в возрасте 15-72 лет	в трудо-способном возрасте	
Численность населения	146804	83224	
<b>Трудовые ресурсы</b>	<b>91161,1</b>		<b>90372,8</b>
в т. ч.:			
трудоспособное население в трудоспособном возрасте		81354,2	80307,8
иностранцы			
иностранцы	2834,4	2834,4	3000,0
работающие граждане, находящиеся за пределами трудоспособного возраста	7478,0		6972,5
Экономически активное население (ЭАН – рабочая сила), среднемесячно	76636	69395	
<b>Занято в экономике</b>	<b>72393</b>	<b>65349</b>	<b>72065,2</b>
Численность безработных (МОТ)	4243	4046	
Численность офиц. зарегистрированных безработных (на конец года)	895	895	895
<b>Среднесписочная численность работников организаций</b>	<b>44446</b>		
<b>Численность населения, не занятого в экономике (ЭНАН)</b>	<b>18768,1</b>	<b>119592</b>	<b>19095,9</b>
Лица, не входящие в состав рабочей силы	33590	15898	

В рамках этого расчета общая численность стандартно занятых граждан в формальном и неформальном секторах экономики составляла в 2016 году **57,8** млн. человек. Логика расчета такова. Соглашаясь с экспертными оценками, мы принимаем долю занятых неформально в формальном секторе за 8%. В этом случае в 2016 г. число нестандартно (неформально) занятых в формальном секторе экономики составило:  $44446 \times 8\% = 3555,7$  (тыс. чел.). Численность стандартно занятых в формальном секторе за

<sup>1</sup> Составлено автором по данным: Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2016: Стат.сб. // Росстат. – М., 2016. – 146 с., Труд и занятость в России. 2017: Стат. сб. – М.: Росстат, 2017. – 261 с., Прогноз баланса трудовых ресурсов на 2018-2020 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71725490/#100>.

вычетом «неформалов»:  $44446 - 3555,7 = 40890,3$  (тыс. чел.). В таблице 4 приведены данные о 61379 тыс. чел. с основной занятостью в экономике по договорам на неопределенный срок, приравниваемым к бессрочным. Можно считать, что это полная стандартная занятость, в составе которой 16933 тыс. чел. ( $61379$  тыс. чел. –  $44446$  тыс.чел.) работают в неформальном секторе. Таким образом, численность стандартно занятых граждан в обоих секторах экономики составила:  $40890,3 + 16933 = 57823,3$  (тыс. чел.)

Таблица 4 – Свод статистических данных для оценки масштабов нестандартной занятости населения РФ, 2016 год, тыс. чел.

Показатели	По данным ОНПЗ
Трудовые ресурсы	91161,1
в т. ч.:	
трудоспособное население в трудоспособном возрасте	81354,2
иностранцы трудовые мигранты 15-72 лет:	2834,4
- имели разрешение на работу	143,9
- имели действующий патент на работу у физических лиц	1543,4
- привлекались домохозяйствами для выполнения работ	1889,6
- привлекались на работу предпринимателями	9448
Работающие граждане, находящиеся за пределами трудоспособного возраста	7478,0
из них:	
лица старше трудоспособного возраста, занятые в экономике	7044,0
подростки, занятые в экономике	434,0
Экономически активное население (рабочая сила) в возрасте 15-72 лет	76636
Рабочая сила в трудоспособном возрасте	69395
Занято в экономике в возрасте 15-72 лет	72393
из них по статусу:	
- на предприятии, в организации со статусом юридического лица	59015
- в сфере предпринимательской деятельности без образования юридического лица	3362,7
- по найму у физических лиц, индивидуальных предпринимателей, в фермерском хозяйстве	8241,6
- в собственном домашнем хозяйстве по производству продукции ... для продажи или обмена	1643,5
Занято на основной работе по видам договора всего	66968
в т.ч.:	
- по договорам на неопределенный срок (стандартная полная)	<b>61379</b>
- по договору на определенный срок (срочный договор)	2467
- по устной договоренности	2513
- по договору на выполнение определенного объема работ или оказание услуг	609
Среднесписочная численность работников организаций	<b>44446</b>
Численность населения, занятого производством продуктов сельского хозяйства и др. для собственного использования, в возрасте 15-72 лет	16399
из них	
- занятые производством продукции сельского хозяйства и др. для себя в трудоспособном возрасте	11305

Проделанные расчеты позволили оценить общую численность нестандартно занятых лиц в России в 2016 году.

*Нестандартная занятость* при оценке методом ОНПЗ в возрастных границах обследований населения по проблемам занятости (15-72 года) составляла **14,6** млн. человек. Расчет балансовым методом дает цифру **14,4** млн. человек. И хотя оценки составляющих нестандартной занятости неформального сектора отличаются от полученных методом ОНПЗ, общие итоги расчетов обоими методами близки.

Таким образом, *минимальные значения масштаба распространенности нестандартной занятости* в России в 2016 году находились в интервале **от 1/5 до 1/4**. Эта оценка опирается на официальные учтенные данные, а они неполны. Практически число нестандартно занятых больше, прежде всего, на величину неучтенной неформальной занятости, а это, как минимум, часть считающихся безработными, а также экономически неактивными лицами, которые, вопреки статистическим данным, работают. Учитывая выраженную тенденцию к вытеснению стандартных форм занятости нестандартными и указанные недостатки статистического учета, мы считаем, что к настоящему времени объемы нестандартной занятости в нашей стране приближаются к **40%**.

В диссертации проанализированы различные методические подходы, используемые в настоящее время для оценки распространенности неформальной занятости населения. Сравнительная оценка результатов использования различных методов приведена на рисунке 4.

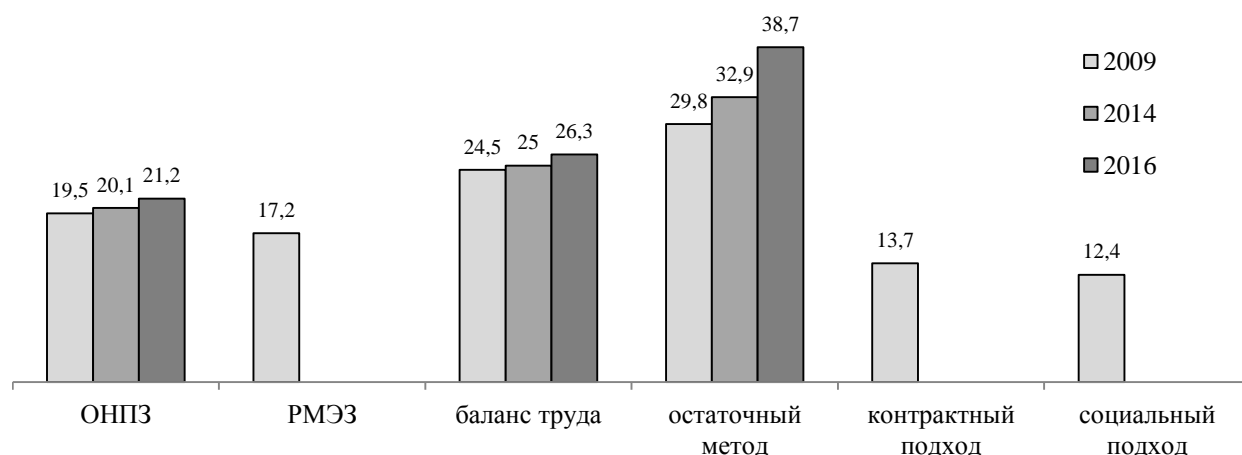


Рисунок 4. Оценка распространения неформальной занятости в РФ разными методами, % к среднегодовой численности занятого населения

Мы считаем, что статистический подход к оценке неформальной занятости нуждается в серьезных уточнениях, так как именно он в настоящее время является основным. Некоторые формы занятости не относятся Росстатом к неформальным ввиду отсутствия инструментов учета (например, дополнительная неформальная занятость в формальном секторе) или, наоборот, официально относятся, но полностью не учитываются по той же причине (например, занятые на основе устных договоров). В диссертации содержатся предложения по уточнениям, касающимся секторов, категорий и форм занятости при организации статистических наблюдений.

Наиболее прост и доступен по источникам так называемый остаточный метод, хотя он в сравнении с другими дает несколько завышенную картину. С помощью этого метода нами произведен расчет объемов и уровня неформальной занятости в России в динамике за 2005-2016 гг. (таблица 5).

Все расчеты показывают рост уровня неформальной занятости в стране.

Для более точной оценки масштабов распространения *неформальной занятости* считаем возможным применить следующий методический подход:

1) оценка должна быть комплексной (или смешанной) по методам и источникам данных, т.е. соединять в себе достоинства социологических специализированных обследований с данными налоговых, страховых, миграционных органов;

2) при проведении социологических обследований выборка должна учитывать сектор экономики (формальный, неформальный, домашнее хозяйство), юридическую форму предприятия, организации (юридическое, физическое лицо), наличие регистрации, статус субъекта;

3) единицей опроса должно быть рабочее место (работник);

4) при проведении социологических обследований, одним из важнейших вопросов должен быть вопрос о наличии и форме договорных отношений работника с работодателем;

5) в рамках социологических обследований все разрезы опроса должны быть сопоставимы (например, статусный разрез с договорным);

б) социологическим обследованием должны быть охвачены представительные группы безработных, а также экономически неактивного населения (ЭНАН), поскольку среди них имеются неформально занятые, доли которых на сегодняшний день не выявлены, а регулирующие меры в связи с этим непонятны.

Таблица 5 - Динамика масштабов и уровня неформальной занятости населения РФ (рассчитано по «остаточному» методу)

Показатели	2005	2010	2014	2015	2016
Среднегодовая численность занятых в экономике (по данным Росстата), млн. чел	68,3	69,9	71,5	72,3	72,4
Среднесписочная численность работников организаций (по данным Росстата), млн. чел.	48,2	46,7	45,5	45,1	44,4
Численность занятых в неформальном секторе экономики (по данным Росстата), млн.чел.	12,5	11,5	14,4	14,8	14,6
Среднегодовая численность неформально занятых в экономике (расчет), млн. чел	20,1	23,2	26,0	27,1	28,0
в % к 2005	-	115,4	129,4	134,8	139,3
Среднегодовая численность неформально занятых в экономике в % к среднегодовой численности занятых	29,4	33,2	36,4	37,5	38,7

Что касается оценки прекариальной занятости, то можно считать, что к прекариату относимы следующие контингенты трудоспособного населения с имеющимися количественными оценками их распространенности: а) лица с трудовым доходом от величины МРОТ и ниже, число которых нашим правительством оценено в 5 млн. чел.; б) безработные, которые во всем мире рассматриваются как низший прекариальный слой трудоспособного населения, не защищенного даже трудом (4,2 млн. чел. в возрасте 15-72 лет); в) неформально занятые по устным договоренностям с работодателями - не менее 2,5 млн. чел., согласно данным ОНПЗ. Итого, это составляет **11,7** млн. человек, являясь *низшей границей прекариата*.

Для качественной оценки нестандартных форм занятости нами использованы эвристические методы применительно к условиям региона. В частности, в 2016 году на примере Воронежской области апробирован ряд исследований, охватывающих проблематику нестандартной занятости.

1. На основе экспертных оценок выявлена степень распространения в Воронежской области форм нестандартной занятости (таблица 6).

Анализ полученных данных позволяет выделить три группы форм нестандартной занятости по степени их распространенности в регионе: наиболее распространенные

(временная и занятость в ЛПХ); средне распространенные (неполная, гибкая, самозанятость); наименее распространенные (фриланс, удаленная занятость).

Таблица 6 - Степень распространения нестандартных форм занятости (проранжировано по столбцу 2)

Формы нестандартной занятости	Распространены:			
	наиболее	мало	отсутствуют	эксперт не знает о них
Работа по временному контракту, договору подряда	59,4	29,9	1,5	9,3
Занятость в личном подсобном хозяйстве (ЛПХ)	40,6	41,1	8,6	9,7
Неполная, сокращенная занятость	20,4	54,9	9,7	14,9
Работа по гибкому графику	19,8	50,3	12,6	17,3
Работа на дому - самозанятость, по патенту, ИТД и т.п.	17,7	61,5	6,5	14,3
Фриланс - удаленная занятость	13,3	40,8	12,4	33,5

2. Серия анкетных опросов жителей Воронежской области позволила выявить, что в регионе до сих пор превалирует стандартная занятость (54,1%); среди нестандартных форм наиболее распространены работа по временным контрактам (28,8%) и неофициальная занятость (28,2%). Достаточно представительна самозанятость (17,3%) и фриланс (12,2%).

Исследование показало, что занятые нестандартно отличаются большим спектром предпочтений разнообразной работы с явным тяготением к нетипичным формам (таблица 7). Так, среди нестандартно занятых постоянную работу предпочитают всего 29,5%. Однако отмечаются более высокие, чем у сравниваемой категории, предпочтения в отношении достойно оплачиваемой работы по специальности, независимо от наличия официального оформления (на 11,9 п.п.), занятости по свободному графику (на 6,7 п.п.), на дому (на 2,8 п.п.), работы творческого характера (на 1,6 п.п.).

Таблица 7 - Предпочтения характера работы занятыми в стандартной и нестандартных формах (проранжировано по столбцу 2)

Характер предпочитаемой работы:	К итогу по столбцу, %		Разница между графами 3 и 2, п.п.
	стандартно занятые	нестандартно занятые, % / ранг	
1	2	3	4
постоянная с официальным оформлением	47,4	29,5 / 1	-17,9
любая хорошо оплачиваемая	23,9	22,4 / 3	-1,5
по специальности с достойным заработком, официально – не важно	12,5	24,4 / 2	11,9
работа со свободным режимом, по гибкому графику	5,4	12,1 / 4	6,7
работа на дому	4,3	7,1 / 5	2,8
собственное дело, самозанятость	2,7	1,3 / 7	-1,4
другое	2,2	0,0 / 8	2,2
возможность себя реализовать, творческая занятость	1,6	3,2 / 6	1,6
Итого	100,0	100,0	

Использованные эвристические методы позволили определить *особенности социального портрета* нестандартно занятых работников. В рассматриваемой категории работающих по сравнению с занятыми в стандартной форме представлена более высокая доля городских жителей, по полу - мужчин, по возрасту - молодежи; среди них выше удельный вес занятых в частном секторе экономики, в гибких формах. Категория нестандартно занятых лиц менее консервативна в выборе работы, в ее состав входят люди с большей склонностью к риску и новационным способам организации своей занятости. Следует отметить высокую значимость в их предпочтениях удаленной занятости.

**6. Уточнены критерии выявления прекариата и его российские особенности, предложен метод идентификации прекариата, адаптированный к условиям регионального исследования и основанный на применении оригинального авторского инструментария, с последующим вычислением математического выражения, использующего булевы операторы конъюнкции и дизъюнкции, определены направления смягчения социальных последствий прекаризации российского населения.**

Мы считаем, что *прекариат* - это не класс, а формирующийся из экономически активного населения и все увеличивающийся социальный слой, включающий лиц без определенной социально-трудовой самоидентификации, с нестандартными формами трудовой занятости, недостаточно защищенными занятостью и доходами, а также психологическим ощущением ненадежности бытия.

*Прекаризация* - процесс формирования данного социального слоя (прекариата) за счет перераспределения сложившихся ранее социально-демографических страт экономически активного населения на основе постепенного вытеснения стандартизированных форм занятости различными нетипичными, нестандартными и, главное, не защищенными законом, профсоюзами, социальной поддержкой государства и т.п. Данный процесс носит характер прогрессирующей объективной тенденции.

Формирование прекариата как особого социального слоя схематично представлено на рисунке 5.



Рисунок 5. Формирование прекариата как слоя нестандартно занятых и безработных

Российскими особенностями прекаризации являются ее повышенный риск практически для всех категорий населения, не исчерпанность индустриальных отношений занятости, наличие специфических групп - «интегрированных бедных» (ущемленного слоя трудящейся бедноты) и вторичной - «дисквалифицированной» - бедности, распространенность «неформалиата» - симбиоза неформально и прекариально занятых.

В диссертационном исследовании предложен методический подход к идентификации прекариата в числе нестандартно занятого экономически активного населения региона на основе следующих критериев:

- 1) самоидентификация работника в обществе и на рынке труда по позициям:
  - а) восприятие занятости как вынужденно нестабильной и ухудшающей положение;
  - б) невозможность сохранять привычный образ и стиль жизни;
- 2) отсутствие, нестабильность или недостаточность гарантий занятости;
- 3) нестабильность содержания труда;
- 4) нестабильность заработной платы и дохода, их низкий размер;
- 5) отсутствие у работника «подушки безопасности»;
- 6) низкая степень доступности социальных ресурсов (социального капитала);
- 7) низкая позиция во властной иерархии общества и организации;
- 8) длительность пребывания в условиях нестабильности, частота смены рабочих мест.

Отнесение респондента к категории «прекариат» производится путем вычисления математического выражения, использующего булевы операторы конъюнкции (&) и дизъюнкции (|):

$$\begin{aligned}
 & (D \leq D_{\text{пм}}) \& (K_2) \& K_{3a} (IZ_{\text{стр}}) \mid K_{3б} (IZ_{\text{стм}}) \mid K_{3в} (IZ_{\text{стнфз}}) \\
 & \& (Let_5 \geq 5) \& (Cp_{m5,4} \geq 4) \& От_n \& От_{сб} \& Семья_{\text{нет}} \& Соц_{\text{нет}} \quad (1) \\
 & \& Нфз \& Нрук \& Ноб \& (Отп \mid Отоб \mid Отл),
 \end{aligned}$$

где  $K_2$ ,  $K_3$  - критерии «отсутствие, нестабильность или недостаточность гарантий занятости» и «нестабильность содержания труда».

На основе опроса стандартно и нестандартно занятого населения, проведенного по авторскому инструментарию, выявлены различия между этими двумя категориями занятых с позиции их реакции на критерии прекаризации. В том числе, определена отраслевая структура стандартно и нестандартно занятых; распространенность в этих двух группах материальных и социальных гарантий, предоставляемых работодателями; частота смены работы; подверженность изменениям в содержании труда и выявлена иерархия мотивировок смены содержания труда нестандартно занятыми работниками; проведено сравнение среднемесячного дохода представителей обеих групп со средним доходом жителя Воронежской области, оценена регулярность получения дохода и его влияние на качество жизни; выявлена самооценка степени стабильности жизни работников, занятых стандартно и нестандартно, в том числе определен рейтинговый перечень факторов, вызывающих ощущение нестабильности; описаны разновидности занятости с позиции ее стабильности (нестабильности) в оценке нестандартно занятых работников.

**7. Научная идея о необходимости установления новой парадигмы эффективной занятости, основанной на принципах достойного труда, в контурах которой разработана модель системного регулирования форм нестандартной занятости населения применительно к сформированным четырем группам.**

В диссертации обоснована необходимость регулирования рынка труда в направлении поддержки перспективных и наиболее эффективных форм нестандартной занятости и нивелирования сопутствующих ей негативных явлений, экономических и социальных угроз. Для успешного решения этой задачи необходим переход от действующей парадигмы добровольной рациональной занятости населения к новой парадигме - эффективной занятости, обеспечение которой предполагает реализацию принципов достойного труда.



С этой целью разработана *системная модель регулирования нестандартной занятости* населения, направленная на разрешение связанных с ее развитием проблем и смягчение угроз, ориентированная на достижение эффекта в социально-экономической сфере и рассчитанная на российские условия. Композиционная структура модели регулирования нестандартной занятости (НЗ) представлена на рисунке 6.

Цель разработки и реализации модели - формирование системы отношений нестандартной занятости населения, ориентированных на согласование интересов ее субъектов, снятие основных противоречий развития ее объектов, разрешение проблем и смягчение угроз в этой сфере и повышение эффективности занятости в целом.

Объектами регулирования на основе предложенной модели являются: формы нестандартной занятости населения, сгруппированные с учетом различий их роли в экономике, перспектив применения, а, следовательно - и подходов к регулированию; отношения между субъектами нестандартной занятости по поводу использования и регулирования этих групп форм; структура данного вида занятости, рассматриваемая как динамическое соотношение между численностью занятых по группам.

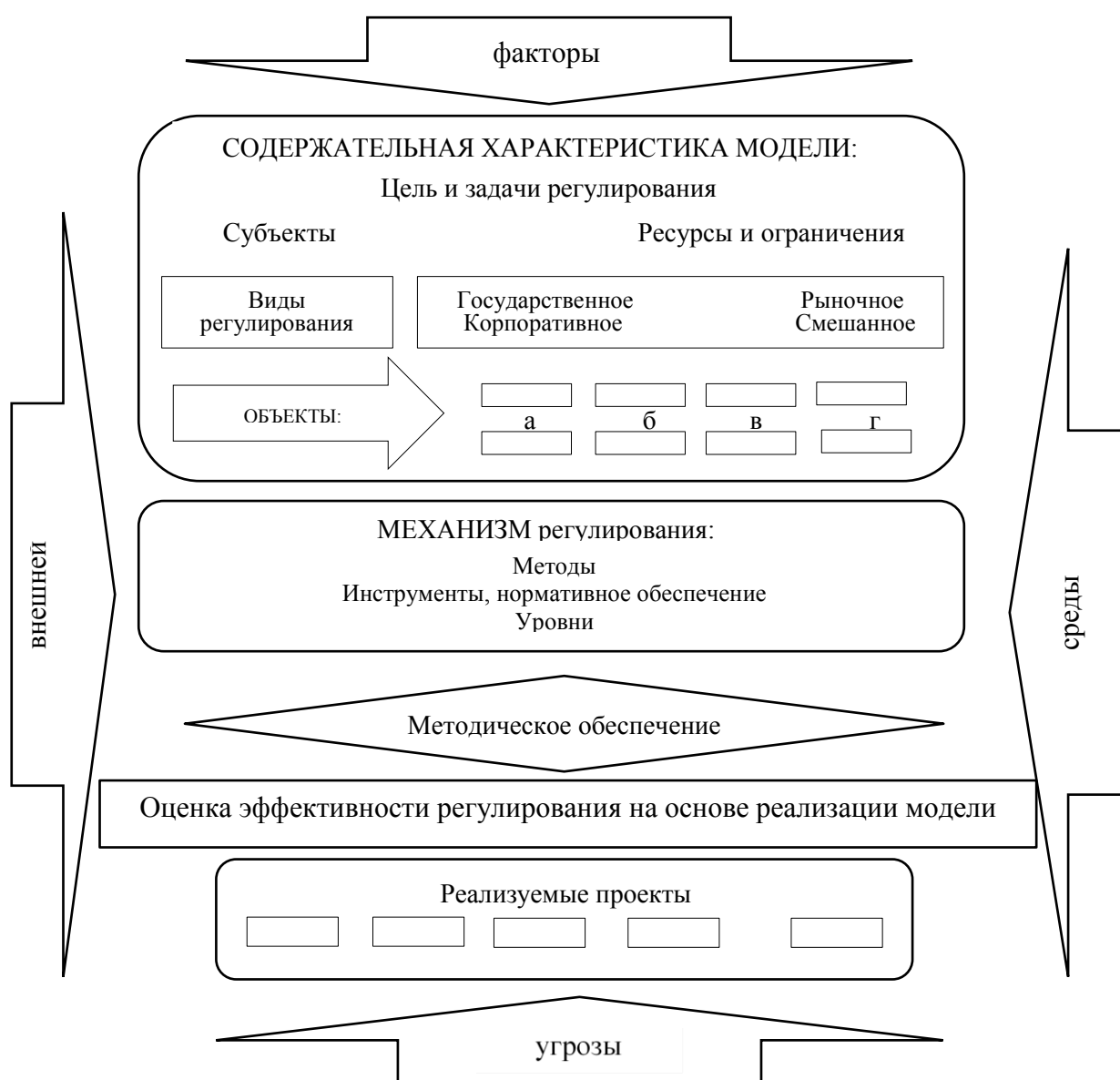


Рисунок 6. Композиционная структура модели регулирования нестандартной занятости

Исходя из особенностей основных форм нестандартной занятости населения, специфики условий внешней среды для их распространения, различия связанных с ними проблем и угроз предложена следующая *дифференциация этих форм как объектов регулирования в составе модели по группам*:

- а) наиболее перспективные и малораспространенные, соответствующие современному ТУ - дистанционная во всех ее разновидностях, заемные формы;
- б) распространенные с непроявленным положительным потенциалом использования - временная, гибкие формы;
- в) распространенные с негативным влиянием на результаты занятости – разновидности неформальной занятости;
- г) с тенденцией нарастания и сопутствующими социально-политическими угрозами – прекариальные формы.

В диссертации подробно описаны предлагаемые автором меры государственного регулирования указанных групп. Представлен комплекс видов регулирования: рыночного; государственного; корпоративного; смешанного в виде социального партнерства - для реализации данной модели, достижения на ее основе сформулированных цели и задач и представлена принципиальная классификационная схема регулирования нестандартной занятости населения (таблица 8).

Таблица 8 - Организация регулирования нестандартной занятости населения

Виды регулирования	Объект регулирования – нестандартная занятость по группам форм:			
	а) наиболее перспективные и малораспространенные (удаленная и т.п.)	б) распространенные с непроявленным положительным потенциалом (гибкие)	в) распространенные с негативным влиянием на результаты занятости (неформальная)	г) с тенденцией нарастания и социально-политическими угрозами (прекариат)
Государственное	Научно-методическое обеспечение учета масштабов распространения по видам, введение его в регулярную практику			
	Содействие усилению конкуренции работодателей на рынке стандартной и формальной нестандартной занятости населения, проведение антимонопольной политики на рынке труда			
	создание комплекса условий для развития, совершенствование имеющихся условий, стимулирование, снятие неоправданных ограничений, льготы на распространение, контроль / санкции за неиспользование	определение условий и содействие созданию зон / сфер наиболее эффективного использования, снятие неоправданных ограничений, распространение передового опыта и стимулирование его использования, меры противодействия формализации и фальсификации	создание технико-экономических и организационно-правовых условий для заинтересованности работодателей и работников в формализации отношений занятости, стимулирование / льготирование их легализации, усиление налогового и пр. контроля, дестимулирование неформальной занятости	поэтапное реформирование трудовых отношений в направлении повышения и выравнивания размеров оплаты труда, обеспечения правовой и социальной защищенности различных групп субъектов рынка труда, введения страховых принципов в сфере обеспечения занятости, контроль за уровнем прекаризации населения, предотвращение роста напряженности и угроз
Меры по обеспечению сбалансированности спроса и предложения услуг труда в сфере перспективной НЗ				

	Ресурсное (кадровое, финансовое, информационное) обеспечение каждого вида с поуровневой фиксацией		
	Научно-методическое обеспечение оценки эффективности каждого вида, введение ее в регулярную практику		
Рыночное	Конкурентно-рыночное регулирование спроса (вакансий) и предложения (претендентов на вакансии) в сфере НЗ в количественном и качественном разрезах		
	Формирование рыночных цен на услуги труда (зарботных плат) в сфере НЗ		
		Саморегулирование спроса, предложения и цен в сфере самозанятости, индивидуального предпринимательства, неформальной занятости	
	Относительно сниженный спрос на создание нестандартных рабочих мест групп а) и б) ввиду достаточных возможностей выполнения аналогичных работ на стандартной основе, провалов рынка по социальной защите НЗ, слабого информсента	Рыночные стимулы к перераспределению занятости (спроса и предложения) в сферу неформальной	
		Ввиду провалов рынка стихийное «сползание» занятых из разных социальных групп в слой «прекариат», «неформалиат»	
Корпоративное	Направленность на: - обеспечение спроса на рабочую силу (со стороны количественных и качественных характеристик); - формирование с наименьшими издержками внутреннего рынка труда предприятия		
	Недостаточный корпоративный интерес к развитию удаленной, заемных, гибких форм занятости, не поощряемый государством	Интерес к экономии издержек на уплате налогов при слабых государственном регулировании и информсенте	Слабый корпоративный интерес к противостоянию прекаризации
Смешанное (социальное партнерство)	Слабо развитое социальное партнерство в регулировании НЗ ввиду: - недопонимания потенциальными партнерами его необходимости; - недостаточности его институционального, правового, методического, ресурсного обеспечения		

*Предлагаемая модель*, позволит решить следующие задачи:

1) введение в стратегию развития России и государственную политику занятости населения задачи системного регулирования нестандартной занятостью в целях повышения ее эффективности;

2) стимулирование развития современных эффективных форм нестандартной занятости (прежде всего, группы «а»), повышение их доли в системе занятости, роли на рынке труда и жизнеобеспечении населения;

3) введение в нормальное социально-правовое поле, содействие росту эффективности использования форм нестандартной занятости группы «б»;

4) разработка и реализация совокупности мер уменьшения масштабов неформальной занятости, снижения интереса к ее использованию работодателями и работниками;

5) определение стратегии и текущих мер снижения угрозы и сокращения масштабов прекаризации населения России;

6) разработка системы мер экономической, правовой, социальной защиты и поддержки различных категорий нестандартно занятого населения;

7) разработка методов оценки распространенности, степени повышения эффективности занятости населения на основе мер регулирования ее нестандартных форм.

**8. Внедряемые на региональном уровне формы реализации предложенной модели регулирования нестандартной занятости в виде включения в региональные документы стратегического планирования, а также осуществления перспективных региональных проектов, осуществляемых в рамках новой парадигмы эффективной занятости; методический подход к определению социально-экономической эффективности реализации внедряемых проектов с апробационным расчетом ожидаемой эффективности.**

В систему государственного регулирования процесса продвижения нестандартной занятости, по нашему мнению, органично встраивается широко используемый сегодня принцип проектного управления. Структура региональных документов стратегического целевого планирования с учетом проектного управления в сфере труда и занятости населения на примере Воронежской области представлена на рисунке 7.



Рисунок 7. Структура региональных документов стратегического планирования в сфере труда и занятости населения (на примере Воронежской области)

Применительно к организации проектного управления предлагаемая модель регулирования нестандартных форм занятости является трехуровневой.

На первом уровне разрабатывается стратегия социально-экономического развития территории с выделением направления «Труд и занятость», на втором - стратегические проекты в сфере труда и занятости (таких проектов может быть не более 2-3), на третьем - тактические проекты, детализирующие проекты первого уровня. На уровне отдельных учреждений службы занятости или конкретных муниципалитетов формируются и воплощаются малые проекты, созвучные приоритетам, определенным в проектах более высоких уровней.

В Воронежской области стратегическим проектом, ориентированным на информационное обеспечение распространения в регионе нестандартной занятости, является «Атлас трудовых ресурсов». В ходе его реализации планируется достижение следующих результатов: действующий портал «Атлас трудовых ресурсов» (апробация в 2019 году), организованные постоянно действующие переговорные площадки с бизнес-сообществом и профсоюзами по вопросам развития, накопления, воспроизводства, оценке и защите трудовых ресурсов Воронежской области (начиная с 2019 года), функционирующая система управления трудовыми ресурсами Воронежской области (к 2020 году).

Важный тактический проект в рамках данного направления – малый проект «Оператор дистанционной занятости», нацеленный на развитие наиболее актуальной сегодня формы нестандартной занятости применительно к конкретным социально-демографическим и профессиональным группам населения.

В диссертации представлена методика расчета значений показателей данных проектов.

Оптимизация регионального рынка труда на основе развития нестандартных форм занятости – неотъемлемый раздел Стратегии социально-экономического развития Воронежской области на период до 2035 года (рисунок 8).

Для оценки результатов реализации Стратегии социально-экономического развития региона с непосредственным участием автора диссертационного исследования разработана и включена в документ система количественных и качественных показателей и индикаторов оценки развития нестандартных форм занятости населения.

Определены содержательные этапы и механизм реализации предлагаемой модели. Данный механизм представлен в модели как совокупность методов, инструментов управления, правовых и социально-экономических норм, а также обеспечивающих их разработку и реализацию организационных структур. Он включает правовой, организационный, кадровый, информационный, финансовый аспекты, рассматриваемые в составе предлагаемых мер регулирования применительно к группам «а»-«в» форм нестандартной занятости населения.

Оценку эффективности регулирования в сфере нестандартной занятости населения предложено осуществлять на основе *системы показателей*, объединенных в следующие группы:

а) общие показатели, характеризующие результаты регулирования нестандартной занятости населения рассматриваемой территории в целом;

б) показатели по результатам реализации отдельных специализированных проектов регулирования;

в) показатели по результатам регулирования отдельных форм нестандартной занятости - прежде всего, неформальной;

г) показатели, отражающие влияние мер регулирования нестандартной занятости на повышение эффективности занятости населения региона в целом.



Рисунок 8. Цели по развитию новых нестандартных форм занятости в структуре стратегических целей социально-экономического развития региона

1. Общие показатели:

1.1.1. динамика численности нестандартно занятых работников в отчетном году относительно предыдущего года, тыс. чел.;

1.1.2. динамика доли нестандартно занятых работников в отчетном году относительно предыдущего года, %;

1.2.1. динамика численности незанятых лиц трудоспособного возраста за счет развития нестандартной занятости в отчетном году, тыс. чел.;

1.2.2. динамика доли незанятых лиц трудоспособного возраста за счет развития нестандартной занятости в отчетном году относительно предыдущего года, %;

1.3. динамика уровня общей безработицы за счет изменения численности работников, занятых в нестандартных формах в отчетном году относительно предыдущего года, %;

1.4. динамика выпуска продукции и оказываемых услуг за счет включения в трудовую деятельность в отчетном году работников, занятых нестандартно, ед.

2. Показатели по развитию дистанционной занятости населения:

2.1. численность незанятых (безработных) лиц, начавших работать в отчетном году на основе дистанционной занятости, фриланса, тыс. чел.;

2.2. прирост в отчетном году суммы подоходного налога с ФОТ физических лиц за счет трудоустройства незанятых (безработных) лиц трудоспособного возраста на условиях дистанционной занятости, фриланса, тыс. руб.

3. Показатели эффективности легализации неформальной занятости:
- 3.1.1. численность легализованных ранее неформально занятых работников за отчетный год, тыс. чел.;
  - 3.1.2. динамика численности неформально занятых в отчетном году по сравнению с предыдущим, тыс. чел.;
  - 3.1.3. число зарегистрированных в отчетном году новых индивидуальных предпринимателей, ед.;
  - 3.2. Динамика суммы страховых взносов работодателей в отчетном году за счет сокращения (легализации) неформальной занятости, тыс. руб.;
  - 3.3. Динамика суммы подоходного налога с ФОТ физических лиц за счет сокращения неформальной занятости, тыс. руб.
4. Показатели повышения эффективности занятости населения региона в целом:
- 4.1. уровень занятости населения региона в отчетном году относительно предыдущего года, %;
  - 4.2.1. динамика среднегодовой численности занятых в др. видах деятельности (по балансам труда) за счет перехода на актуальные нестандартные формы занятости, тыс. чел.;
  - 4.2.2. динамика доли категорий населения, занятых в др. видах деятельности, %.
- Кроме того, регулирование нестандартной занятости обеспечит социальный эффект.

В целом предлагаемая модель проектно-ориентированного регулирования занятости имеет следующий вид (рисунок 9).



Рисунок 9. Модель проектно-ориентированной системы регулирования нестандартной занятости населения на региональном уровне

В диссертации предложен методический подход к расчету социально-экономической эффективности регулирования нестандартной занятости населения. Он включает перечень показателей в разрезе каждой группы, алгоритмы их расчета, указание источников информации для его выполнения, а также апробационный расчет на примере годовой (на 2019 год) экономической эффективности для Воронежской области (таблица 9). В соответствии с предложенным подходом, прогнозируется снижение численности безработных граждан на полном рынке труда не менее, чем на 6,5 тыс. чел., соответственно на 0,55% снизится уровень безработицы на полном рынке труда; численность нестандартно занятых увеличится не менее, чем на 13 тыс. чел., доля нестандартно занятых в общей численности занятых составит 42,9%, страховые взносы работодателей на обязательное социальное страхование дистанционно трудоустроенных незанятых и легализованных неформально занятых граждан составят 1056500 тыс. руб., подоходный налог с ФОТ физических лиц (дистанционно трудоустроенных незанятых и легализованных неформально занятых граждан) - 319800 тыс. руб., на 0,59 п.п. снизится доля категорий населения в трудоспособном возрасте, не занятого в экономике, в численности занятых.

Таблица 9 - Экономический эффект от реализации модели регулирования нестандартной занятости населения (на примере Воронежской области, 2019 год)

Показатели	Ед. изм.	Эффект расчетный
1. Нестандартно занятое население региона в 2017 году: - численность - доля в общей численности занятых	тыс. чел. %	462,4 42,2
2. Повышение численности нестандартно занятых жителей региона в отчетном году относительно предыдущего года	чел.	13000 – по Проектам
3. Повышение доли актуальных форм нестандартной занятости в общей численности занятого населения	%	1,17
4. Снижение численности незанятых лиц трудоспособного возраста региона за счет развития нестандартной занятости	чел	не менее 6500 – по Проектам
5. Снижение доли незанятых лиц трудоспособного возраста за счет развития нестандартной занятости	проц. пунктов	не менее 0,59
6. Снижение уровня общей безработицы в регионе за счет повышения численности занятых в нестандартных формах жителей региона	%	не менее 0,55
7. Численность незанятых (безработных) лиц, начавших работать в отчетном году на основе дистанционной занятости, фриланса	чел.	3000
8. Численность легализованных неформально занятых работников	чел.	10000
9. Прирост суммы страховых взносов работодателей на обязательное социальное страхование дистанционно трудоустроенных незанятых и легализованных неформально занятых граждан	млн. руб.	1056,5
10. Прирост суммы подоходного налога с ФОТ физических лиц - дистанционно трудоустроенных незанятых и легализованных неформально занятых граждан	млн. руб.	319,8
11. Повышение уровня занятости населения региона	%	до 64,4 против 63,6 в 2017 г.
12. Снижение доли занятых в др. видах деятельности (по балансам труда) за счет их трудоустройства в нестандартных формах	проц. пунктов	0,59



Доля нестандартной занятости в Воронежской области составит в 2019 году 42,2% общей занятости, превысив среднероссийский показатель. Прогнозируется небольшой рост этой доли, который в перспективе прекратится за счет снижения числа занятых в неэффективных нестандартных формах (в 2019 г. - на 0,59 п.п.) и повышения нестандартной занятости в актуальных формах (в 2019 г. - на 13 тыс. чел., 1,17 %).

Тем самым, в регионе в краткосрочной перспективе будет обеспечена стабилизация масштабов распространения сегмента нестандартной занятости, раздутого за счет ее неэффективных форм; а внутри сегмента произойдет перераспределение в сторону увеличения доли актуальных, эффективных форм.

Таким образом, *реализация модели обеспечит общее повышение эффективности занятости в регионе за счет роста ее полноты и улучшения структуры.*

### III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рынок труда и происходящие на нем трансформации играют важную роль в социально-экономическом развитии общества. В XXI веке во многих странах, в том числе и в России, стандартная занятость перестала доминировать, уступая место нестандартным (а точнее сказать, нестандартизованным) формам. Эти изменения представляют собой объективный процесс, который требует целенаправленного регулирования. Последнее возможно только на основе комплексного подхода, включающего адаптацию положительного зарубежного и отечественного опыта управления трудовыми ресурсами, разработку и использование специального механизма, оперирование статистическими и социологическими данными, модернизацию организационной схемы межведомственного взаимодействия на основе научно обоснованного стратегического моделирования, внедрения проектного управления и др.

Проделанная работа позволила сделать следующие выводы и представить имеющие теоретическое и практическое значение рекомендации.

1. Авторский подход к формированию понятийного аппарата предполагает использование в качестве базового понятия сущностного определения трудовой занятости как социально-экономического отношения, складывающегося между работодателями и желающими работать трудоспособными индивидуумами по обеспечению последних соответствующими им рабочими местами в целях зарабатывания средств для удовлетворения потребностей собственных и членов семьи, а также для самореализации. Определены и систематизированы три группы факторов дифференциации типов занятости: 1) различия технологических укладов, 2) национально-территориальные различия, 3) сферы деятельности. Выделено два основных критерия занятости: а) получение индивидом рабочего места и как следствие занятия; б) получение индивидом дохода как источника удовлетворения потребностей его самого и членов его семьи, являющихся иждивенцами.

С целью уточнения понятийного аппарата предложено использовать применительно к занятости терминологические понятия «тип» и «форма»: тип занятости - ее обобщающая характеристика наиболее высокого уровня, внутри которого выделяются формы. Термин «вид занятости» интерпретирован как синоним термина «форма занятости». Аргументировано, что анализ разновидностей индивидуальной внутритиповой занятости целесообразно ограничить применением одного понятия - «форма занятости» - как конкретной организационно-правовой ее характеристики, привязанной к рабочим местам. Обосновано, что понятие структуры является характеристикой не занятости, а населения - экономически активного занятого или незанятого, экономически неактивного, трудовых ресурсов.

2. Выделены и описаны новые тенденции на мировом рынке труда, обусловленные взаимодействием ряда новых факторов и проявляющиеся в постепенном отказе от стандартизации труда и распространении нетрадиционных гибких и нестандартизованных

форм занятости. Разработана факторная модель на основе выделения трех групп факторов, обуславливающих возникновение и распространение нестандартных форм занятости: 1) технико-технологические и другие трансформационные факторы; 2) факторы, связанные с социально-экономическими последствиями технологической революции; 3) факторы, обусловленные глобализацией. Главным фактором выделения типов занятости населения является дифференциация технологических укладов. Обосновано, что каждому технико-технологическому укладу соответствует свой тип занятости, в рамках которого под влиянием социально-экономических систем формируются ее организационно-правовые формы, обеспечивающие институты, инфраструктура и т.п. В этой схеме нестандартная занятость определена как формирующаяся в рамках особого типа занятости, который за пределами индустриального общества постепенно становится нормой.

Структурированы объективные и субъективные факторы распространения нестандартной занятости в современную эпоху.

3. Выделены наиболее характерные для современных условий формы нестандартной занятости: работа в штате, но без нормированного рабочего времени и оплаты труда, а также без коллективных договоров; работа по временным контрактам (подрядам) - на основе гражданско-правовых договоров; аутсорсинг - обслуживание ряда функций фирмы персоналом другой компании по субподряду; фриланс - «удаленная занятость», «телетруд»; работа на дому - различные виды самозанятости, индивидуальной трудовой деятельности (ИТД), индивидуального предпринимательства, в том числе без оформления; добровольная неполная занятость; работа по вызову; занятость в неформальном секторе экономики - без официального оформления или с частичной оплатой «в конверте».

Кроме того, согласно представленному в исследовании подходу, к нестандартной относятся также неформальная и прекариальная формы занятости, вследствие чего их изучение должно проводиться на единой теоретико-методологической и методической платформе.

4. Показана неидентичность категорий «нестандартная занятость» и «прекариат»: первая является формой занятости, вторая особым социальным слоем. Сравнивать следует или соответствующие формы занятости, или их носителей - субъектов. Доказано, что каждый прекарий занят в нетрадиционной форме, но не каждый нетрадиционно занятый относится к социальному слою «прекариат»; кроме того, последний включает и безработных. Разработана методологическая схема, объясняющая формирование прекариата трансформацией стандартных отношений и форм занятости в нестандартные. Выделены российские особенности и тенденции распространения прекариата. Показано, что переход к вынужденной нестандартной занятости всегда ухудшает положение работника, тогда как при добровольном выборе оно может, как ухудшаться, так и улучшаться с точки зрения реализации его интересов. В прекария работника превращают именно отрицательные последствия нестандартной занятости.

5. Исходя из данных теоретико-методологических посылок проведенного исследования, в диссертации предложены и реализованы методические подходы к учету и оценке динамических тенденций распространения форм нестандартной занятости населения. С применением эвристических и других статистических методов выполнен и представлен расчет масштабов распространения в стране стандартной и нестандартной занятости. Уточнена количественная оценка распространенности неформальной занятости. Аргументировано, что доля нестандартно занятых лиц в России имеет тенденцию к повышению.

Апробация предложенного подхода выявила, что к наиболее распространенным нестандартным формам занятости в настоящее время относятся: работа по временному контракту, договору подряда и занятость в личном подсобном хозяйстве; к пока еще мало распространенным, но наиболее перспективным и прогрессивным принадлежит фриланс и

дистанционная занятость. Выявлена высокая степень сохранения и использования стандартной занятости.

6. Предложен методический подход к идентификации прекариата в числе нестандартно занятого экономически активного населения с использованием следующих критериев: самоидентификация работника в обществе и на рынке труда по позициям: а) восприятие занятости как вынужденно нестабильной и ухудшающей положение, б) невозможность сохранять привычный образ и стиль жизни; отсутствие, нестабильность или недостаточность гарантий занятости; нестабильность содержания труда; нестабильность заработной платы и дохода, их низкий размер; отсутствие «подушки безопасности»; низкая степень доступности социальных ресурсов (социального капитала); низкая позиция во властной иерархии общества и организации; длительность пребывания в условиях нестабильности, частота смены рабочих мест. Выделены основные социальные типы прекариев.

7. В качестве апробации и практического внедрения результатов диссертационного исследования предложен подход по включению принципиально важных элементов модели в региональные документы стратегического планирования. Последние ориентированы на переход от старой парадигмы добровольной рациональной занятости населения к новой парадигме - эффективной занятости, обеспечение которой предполагает реализацию принципов достойного труда.

8. Обоснована объективная необходимость регулирования процессов распространения нестандартной занятости населения в направлении поддержки перспективных и наиболее эффективных ее форм, а также нивелирования сопутствующих ей негативных явлений, экономических и социальных угроз. Предложена системная модель ее регулирования. Реализация модели предусматривает сочетание государственного, рыночного, корпоративного и смешанного (социальное партнерство) регулирования, объектами которого определены четыре группы форм нестандартной занятости населения: а) наиболее перспективные и малораспространенные, соответствующие современному технико-технологическому укладу - прежде всего, дистанционная во всех ее разновидностях; б) распространенные с непроявленным положительным потенциалом (гибкие); в) распространенные с негативным влиянием на результаты занятости (неформальная); г) с тенденцией нарастания и социально-политическими угрозами (прекариат). Определены содержательные этапы и механизм реализации предлагаемой модели. Данный механизм представлен в модели как совокупность методов, инструментов управления, правовых и социально-экономических норм, а также обеспечивающих их разработку и реализацию организационных структур. Он включает правовой, организационный, кадровый, информационный, финансовый аспекты, рассматриваемые в составе предлагаемых мер регулирования применительно к группам «а»-«в» форм нестандартной занятости населения.

Разработаны, утверждены и приняты к внедрению в рамках Воронежского региона универсальные региональные проекты, направленные на развитие нестандартных форм занятости, которые могут применяться во всех субъектах Российской Федерации: раздел Стратегии социально-экономического развития Воронежской области на период до 2035 года - «Оптимизация рынка труда», в котором развитие перспективных форм нестандартной занятости рассмотрено как залог решения стратегических целей и задач в сфере труда и занятости населения; проект «Атлас трудовых ресурсов», ключевой задачей разработки которого является формирование условий для эффективного использования трудовых ресурсов региона, в том числе путем обеспечения развития перспективных нестандартных форм занятости населения, проект «Оператор дистанционной занятости», задача которого – развитие нестандартных форм занятости молодежи региона на основе стимулирования дистанционного трудоустройства.

Завершающим элементом диссертационного исследования является оценка эффективности разработанных регулятивных мер. Ее предложено проводить в разрезе

определенной автором системы оценочных показателей (4 группы показателей экономической эффективности и одна - социальной эффективности) на основе использования данных статистической отчетности, материалов выборочных статистических обследований домашних хозяйств по проблемам занятости, данных «Атласа трудовых ресурсов» региона по мере его формирования, а также мониторинговых исследований, предусмотренных региональным проектом «Атлас трудовых ресурсов» и проводимых региональными органами занятости населения. Разработанный автором методический подход к оценке социально-экономической эффективности регулирования нестандартной занятости населения апробирован в виде расчета ожидаемого экономического эффекта на 2019 год на примере Воронежской области. Результаты расчета, приведенные в работе, подтверждают эффективность регулятивных мер.

## **ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

### **Статьи, опубликованные в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки России**

1. Маслова Е.В. Занятость лиц «третьего возраста»: формирование информационной базы для выработки инновационных решений / Е.В. Маслова // Вестник ВГУ, Серия Экономика и управление. – 2012. – №2. – С. 21-27. (0,93 п.л.)
2. Маслова Е.В. Исследовательский центр как инновационная база развития регионального рынка труда / Е.В. Маслова // Вестник ВГУ, Серия Экономика и управление. – 2013. – №1. – С. 105-110. (0,70 п.л.)
3. Маслова Е.В. Привлечение квалифицированной иностранной рабочей силы в экономику региона: проблемы и пути решения / Е.В. Маслова // Вестник ВГУ, Серия Экономика и управление. - 2014. – №2. – С. 89-95. (0,81 п.л.)
4. Колесникова О.А. Эволюция взглядов на женский труд как отражение развития гендерного равенства / О.А. Колесникова, Е.В. Маслова // Вестник ВГУ, Серия Экономика и управление. - 2014. – №4. – С. 34-39. (0,81 п.л. / 0,54 п.л.)
5. Колесникова О.А. Социальная стабильность и занятость населения / О.А. Колесникова, Е.В. Маслова // Финансы. Экономика. Стратегия, Серия Инновационная экономика: человеческое измерение. - 2015. – №9. – С. 5-8. (0,47 п.л. / 0,24 п.л.)
6. Колесникова О.А. Занятость населения как фактор социальной стабильности / О.А. Колесникова, Е.В. Маслова // Вестник ВГУ, Серия Экономика и управление. - 2015. – №4. – С. 123-126. (0,47 п.л. / 0,24 п.л.)
7. Маслова Е.В. Нестандартная занятость: анализ современных тенденций / Е.В. Маслова // Финансы. Экономика. Стратегия, Серия Инновационная экономика: человеческое измерение. - 2015. – №11. - С. 21-26. (0,81 п.л.)
8. Маслова Е.В. Формирование системы эффективного трудоустройства выпускников вузов / Е.В. Маслова - Вестник ВГУ, Серия Проблемы высшего образования. - 2016. – №4. - С. 10-14. (0,58 п.л.)
9. Маслова Е.В. Прекариат как проявление нестандартной занятости и его особенности (на примере Воронежской области) / Е.В. Маслова // Вестник Омского ун-та, Серия Экономика. - 2016. – № 3. – С. 201-208. (0,93 п.л.)
10. Маслова Е.В. Развитие нестандартных форм занятости молодежи как инструмент повышения эффективности трудоустройства / Е.В. Маслова // Вестник ВГУ, Серия Экономика и управление. - 2016. – №3. – С. 88-92. (0,58 п.л.)
11. Маслова Е.В. Проблемы прекаризации занятости в оценках работающего населения / Е.В. Маслова // Вестник ВГУ, Серия. Экономика и управление - 2017. – №1. - С. 70-73. (0,47 п.л.)

12. Маслова Е.В. Развитие нестандартных форм занятости как вектор оптимизации регионального рынка труда / Е.В. Маслова // Экономика труда. - 2017. – Том 4. – №2 (апрель-июнь). - С. 85-102. (0,89 п.л.)
13. Андреев А.Б. Эффективность трудоустройства молодых специалистов: новые подходы / А.Б. Андреев, Е.В. Маслова, В.А. Попов // Финансы. Экономика. Стратегия, Серия Инновационная экономика: человеческое измерение. - 2018. - Том 15. – № 6. - С. 9-13. (0,58 п.л. / 0,46 п.л.)
14. Маслова Е.В. К вопросу о системности регулирования неформальной занятости / Е.В. Маслова // Вестник ВГУ, Серия Экономика и управление. - 2018. – №2. - С. 104-110. (0,81 п.л.)
15. Маслова Е.В. Особенности регулирования занятости населения в условиях пенсионной реформы / Е.В. Маслова // Финансы. Экономика. Стратегия, Серия Инновационная экономика: человеческое измерение. - 2018. – № 8. - С. 29-40. (1,94 п.л.)
16. Маслова Е.В. Кадровое обеспечение потребности региона на основе развития нестандартных форм занятости / Е.В. Маслова // Регион: системы, экономика, управление. - 2018. – №4 (43). - С. 86-95. (0,81 п.л.)
17. Маслова Е.В. Государственное регулирование нестандартной занятости: современный подход / Е.В. Маслова // Экономика труда. - 2018. - Том 5. - № 4. - doi: 10.18334/et.5.4.39607 (0,81 п.л.)
18. Маслова Е.В. Фриланс как перспективная форма нестандартной занятости: оценки работников и работодателей (на примере Воронежской области) / Е.В. Маслова, О.А. Колесникова // Регион: системы, экономика, управление. - 2018. - №4 (43). - С. 95-101. (0,67 п.л.)

#### **Авторские и коллективные монографии**

1. Маслова Е.В. Функции центра занятости населения (отдела, специалиста) по разработке программ содействия занятости, анализу и прогнозированию их показателей с позиций социального партнерства (раздел 5.1). Рекомендации по анализу и прогнозированию показателей занятости, их использованию в сфере образовательных услуг (раздел 5.2). Прогнозно-аналитическая работа (раздел 5.3) / Е.В. Маслова // Социальное партнерство в реформировании системы начального профессионального образования Воронежской области: [монография]/ под ред. В.В.Жилина. - Воронеж: Европолиграфия, 2007. - С. 37-55. (1,17 п.л.)
2. Маслова Е. Трудовые и профессиональные траектории молодых специалистов: Региональные исследования молодежного сегмента рынка труда в условиях современной России / Елена Маслова. - Saarbrücken, Germany: Lap Lambert Academic Publishing, 2012. - 112 с. (6,87 п.л.)
3. Федченко А.А. Роль неустойчивой занятости в кластеризации общества / А.А. Федченко, Е.В. Маслова // Неустойчивость занятости (прекаризация): особенности и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества. - М.: Изд. дом МАГИСТР-ПРЕСС, 2015. - С. 246-264. (1,17 п.л. / 0,59 п.л.)
4. Колесникова О. А. Трудовые ресурсы в условиях современного рынка труда: эффективность управления: монография / О.А. Колесникова, Е.В. Маслова. - Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2016. - 192 с. (11,78 п.л. / 5,89 п.л.)
5. Маслова Е. Современный российский рынок труда и его регулирование / Елена Маслова, Ольга Колесникова. - Saarbrücken, Deutschland: Lap Lambert Academic Publishing, 2016. - 218 с. (13,37 п.л. / 6,69 п.л.)
6. Конкурентоспособность как фактор успешности молодого специалиста на рынке труда : монография / О.Н. Беленов, О.А. Колесникова, А.В. Звездинская, Е.В. Маслова ; под общ. ред. Е.В. Масловой ; Воронежский государственный университет. - Воронеж : Издательский дом ВГУ, 2017. - 74 с. (4,5 п.л. / 3,0 п.л.)
7. Маслова Е.В. Нестандартные формы занятости в условиях современного молодежного рынка труда / Е.В. Маслова. - Воронеж: Кварта, 2017. - 197 с. (12,09 п.л.)

8. Маслова Е.В. Рынок труда и регулирование занятости: развитие профессиональных компетенций и способностей трудоустройства молодых специалистов: монография / Е.В. Маслова; Воронежский государственный университет. – Воронеж : Издательский дом ВГУ, 2017. - 121 с. (7,42 п.л.)

9. Маслова Е.В. Особенности и тенденции распространения прекариата в России: социологический и статистический анализ / Е.В. Маслова // Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда : Монография. - М.: Изд-во РеалПринт, 2017. - С. 383-398. (0,98 п.л.)

10. Маслова Е.В. Оптимизация рынка труда и управление трудовыми ресурсами / Е.В. Маслова; под ред. Ю.В. Агибалова. - Воронеж: Правительство Воронежской области, 2018. - 53 с. (3,25 п.л.)

11. Маслова Е.В. Организация работы органов местного самоуправления по снижению объемов неформальной занятости населения / Е.В. Маслова // Социальное партнерство в сфере труда: сборник нормативных правовых и методических материалов / под ред. Ю.В. Агибалова. - Воронеж: Правительство Воронежской области, 2018. - С. 13-21. (0,55 п.л.)

12. Маслова Е.В. Нестандартная и неформальная занятость населения в условиях современного рынка труда: оценка масштабов и динамики распространения / Е.В. Маслова // Современные реалии рынка труда: монография [под ред. А.А. Федченко]. - М.: Lambert Academic Publishing, Латвия, 2018. - С. 89-102. (0,86 п.л.)

#### **Статьи в профессиональных журналах,**

#### **сборниках научных трудов и материалах конференций**

1. Клемешов А.М. Молодежь на региональном рынке труда: проблемы трудоустройства / А.М. Клемешов, Н.И. Лядова, Е.В. Маслова // Проблемы трудоустройства молодежи: пути и методы решения в условиях реализации национальных проектов. Сборник трудов всероссийской научно-практической интернет-конференции. – Орел: Издательство ОРАГС, 2006. - С. 36-46. (0,67 п.л. / 0,34 п.л.)

2. Клемешов А.М. Управление занятостью молодежи как механизм смягчения ситуации на региональном рынке труда / А.М. Клемешов, Е.В. Маслова // Молодежь в условиях модернизации российского общества: сборник статей. - Воронеж: НПИОЦ, 2006. - С. 125-130. (0,37 п.л. / 0,25 п.л.)

3. Козлова Л.А. Основные аспекты молодежного регионального рынка труда / Л.А. Козлова, Е.В. Маслова // Проблемы практической подготовки студентов: материалы региональной научно-методической конференции. - Воронеж: ВГТА, 2006. - С. 83-90. (0,49 п.л. / 0,27 п.л.)

4. Колесникова О.А. Трудовая миграция и региональный рынок труда / О.А. Колесникова, Е.В. Маслова // Проблемы обеспечения национальной безопасности в контексте миграционных процессов и борьбы с терроризмом. Сборник научных трудов. По материалам Международной научно-практической конференции, состоявшейся 12-13 октября 2006 г. - Елец: Изд-во ЕГУ им. И.А. Бунина, 2006. - С. 55-63. (0,55 п.л. / 0,28 п.л.)

5. Маслова Е.В. Трудовой потенциал региона и проблемы занятости / Е.В. Маслова // Трудовые ресурсы как фактор социально-экономического развития территории: материалы международной научно-практической конференции: в 2 ч. – Ч.1. - Воронеж: Воронежский государственный университет, 2006. - С. 123-126. (0,25 п.л.)

6. Маслова Е.В. Безработица и бедность: социальный аспект / Е.В. Маслова // Особенности социально-экономической стратификации в современной России: материалы региональной научной конференции. - Воронеж: Воронежский государственный университет, 2007. - С. 45-49. (0,31 п.л.)

7. Маслова Е.В. О некоторых методических аспектах прогнозирования спроса и предложения рабочей силы на региональном рынке труда / Е.В. Маслова, А.М. Клемешов // Акмеологические подходы к становлению и развитию профессионала как специалиста и личности в системе среднего профессионального образования:

материалы IX Междунар. научно-практ. конф. (Воронеж, 17-18 мая 2007 г.). Ч.2. - Воронеж: ВГПГК, 2007. - С. 18-23. (0,37 п.л. / 0,25 п.л.)

8. Маслова Е.В. К вопросу о необходимости оптимизации системы управления социально-экономическими процессами в условиях крупных городов центра России / Е.В. Маслова // Стратегия и ресурсы развития крупных городов Центра России: материалы международной научной конференции, г. Воронеж, 24-26 ноября 2008 г. - Воронеж: Воронежский государственный университет, 2008. - С. 112-115. (0,25 п.л.)

9. Маслова Е.В. Методическое обеспечение прогнозирования как фактор повышения эффективности управления развитием региона / Е.В. Маслова // Трудовой потенциал как важнейший фактор социально-экономического развития территории: материалы международной научно-практической конференции (V ежегодное заседание) : в 2 ч. - Ч. 2. - Воронеж: Воронежский государственный университет, 2008. - С. 36-40. (0,31 п.л.)

10. Маслова Е.В. Прогнозирование социально-экономических процессов как способ оптимизации стратегии развития региона / Е.В. Маслова // Системное моделирование социально-экономических процессов: труды 31-й Международной научной школы-семинара, Воронеж, 1-5 октября 2008 г.: в 3 ч. - Ч.П. - Воронеж: Издательско-полиграфический центр Воронежского государственного университета, 2008. - С. 175-181. (0,43 п.л.)

11. Клемешов А.М. Эффективность антикризисных мероприятий по содействию занятости населения и снижение социальной напряженности в регионе / А.М. Клемешов, Е.В. Маслова // Перспективное развитие российской образовательно-воспитательной системы, ориентированной на реализацию личностного потенциала в современном обществе: пед. чтения, посвящ. 185-летию К.Д.Ушинского (Воронеж, 17-18 дек. 2009 г.): сб. статей. - Воронеж: ВГПГК, 2009. - С. 134-139. (0,37 п.л. / 0,25 п.л.)

12. Маслова Е.В. Социально-экономическое развитие региона в условиях кризиса (на примере Воронежской области) / Е.В. Маслова // Кризис и социально-экономическая и политическая ситуация в регионе. Материалы международной научно-практической конференции: в 2 ч. - Ч.2. - Воронеж: Воронежский государственный университет, 2009. - С. 29-33. (0,31 п.л.)

13. Маслова Е.В. К вопросу о стратегическом планировании социально-экономических процессов в условиях финансового кризиса / Е.В. Маслова // Россия в период кризиса: социально-экономические и гуманитарные проблемы. Сборник научных трудов. - Вып.2. - Воронеж: ЦНТИ, 2010. - С. 117-121. (0,31 п.л.)

14. Маслова Е.В. Конкуренция на региональном рынке труда в условиях финансово-экономического кризиса / Е.В. Маслова // Достойные условия трудовой жизни как основа развития общества: материалы Международной научно-практической конференции, 19-20 мая 2010 г.: в 2 ч. Ч.2. - Воронеж: Издательско-полиграфический центр Воронежского государственного университета, 2010. - С. 30-34. (0,31 п.л.)

15. Маслова Е.В. Профессиональная и трудовая адаптация личности в условиях современного рынка труда / Е.В. Маслова // Экономическая, социальная и психологическая адаптация личности в современных условиях: Сборник материалов международной научно-практической конференции. - Воронеж: ВГПУ, 2010. - С. 75-79. (0,31 п.л.)

16. Маслова Е.В. Стратегия управления занятостью: региональный аспект / Е.В. Маслова // Сборник материалов к заседанию «круглого стола» на тему Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации»: 20 лет с момента принятия. - Тверь: СФК-офис, 2010. - С. 149-154. (0,31 п.л.)

17. Маслова Е.В. Эффективное трудоустройство выпускников вузов: реальность или несбыточная мечта / Е.В. Маслова // Университетская площадь. - 2010. - № 3. - С. 61-62. (0,27 п.л.)

18. Маслова Е.В. Адаптация молодых специалистов в условиях современного рынка труда / Е.В. Маслова // Актуальные проблемы деятельности подразделений УИС. В 2 т. Т.2: сборник материалов открытой Всероссийской научно-практической конференции. - Изд. «Полиграфия», 2011. - С. 408-414. (0,43 п.л.)
19. Маслова Е.В. Государственная поддержка женской занятости: результаты реализации социальных программ / Е.В. Маслова // Инновационные доминанты социальной сферы: материалы международной научно-практической конференции. В 2 ч. Ч.1. - Воронеж: Воронежский госпедуниверситет, 2011. - С. 151-156. (0,37 п.л.)
20. Маслова Е.В. Профессиональная подготовка в вузе: оценка выпускников / Е.В. Маслова // Социально-экономические проблемы современной России. Сборник научных трудов. Вып.1. - Воронеж: ЦНТИ, 2011. - С. 94-97. (0,25 п.л.)
21. Маслова Е.В. Среднесрочное прогнозирование социально-экономических процессов: региональный опыт / Е.В. Маслова // Занятость и безработица в современном мире: материалы международной научно-практической конференции. Воронеж: Воронежский госпедуниверситет, 2011. - С. 141-146. (0,37 п.л.)
22. Маслова Е.В. Выпускники средних и высших профессиональных учебных заведений на рынке труда: опыт регионального анализа / Е.В. Маслова // Актуальные проблемы современного общества. Сборник научных трудов. Вып.1. - Воронеж: Воронежский ЦНТИ - филиал ФГБУ «РЭА» Минэнерго России, 2012. - С. 96-99. (0,25 п.л.)
23. Маслова Е.В. Молодые специалисты на рынке труда: риски, проблемы и пути решения / Е.В. Маслова // Инновационные доминанты социальной сферы: материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (12 заседание). 25 мая 2012 г. - Воронеж: Антарес, 2012. - С. 119-123. (0,31 п.л.)
24. Маслова Е.В. Формирование системы комплексной оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления в сфере занятости населения / Е.В. Маслова // Актуальные проблемы современного общества. Сборник научных трудов. Вып.2. - Воронеж: Воронежский ЦНТИ - филиал ФГБУ «РЭА» Минэнерго России, 2012. - С. 104-107. (0,25 п.л.)
25. Маслова Е.В. Эффективность управления трудовыми ресурсами на региональном уровне: необходимость новых подходов (на примере Воронежской области) / Е.В. Маслова // II Социальный форум «Рынок труда и политика занятости: состояние и перспективы развития»: Сборник выступлений и докладов. - М.: б/и, 2012. - С. 167-170. (0,25 п.л.)
26. Маслова Е.В. К вопросу о разработке системы управления региональным рынком труда / Маслова Е.В. // Россия в XXI веке: проблемы и решения. Сборник научных трудов. Вып. 1. - Воронеж: Воронежский ЦНТИ - филиал ФГБУ «РЭА» Минэнерго России, 2013. - С. 103-109. (0,43 п.л.)
27. Маслова Е.В. К вопросу об управлении образовательными и трудовыми траекториями молодежи / Е.В. Маслова // Россия в XXI веке: проблемы и решения. Сборник научных трудов. Вып. 2. - Воронеж: Воронежский ЦНТИ - филиал ФГБУ «РЭА» Минэнерго России, 2013. - С. 57-62. (0,37 п.л.)
28. Маслова Е.В. Профессиональное самоопределение старшеклассников: нравственный выбор или материальные стимулы / Е.В. Маслова // Православный ученый в современном мире: проблемы и пути их решения. Материалы международной научной конференции: в 2 частях. Ч. II. - Воронеж: Издатель О.Ю. Алейников, 2013. - С. 43-48. (0,37 п.л.)
29. Маслова Е.В. Профессиональные и трудовые приоритеты женщин с малолетними детьми: меры государственной поддержки / Е.В. Маслова // Православный ученый в современном мире: проблемы и пути их решения. Материалы международной



научной конференции: в 2 частях. Ч. II. - Воронеж: Издатель О.Ю. Алейников, 2013. - С. 48-51. (0,25 п.л.)

30. Маслова Е.В. Рынок труда в условиях модернизации и инновационного развития экономики (на примере Воронежской области) / Е.В. Маслова // Проблемы и перспективы модернизации и инновационного развития производственных отраслей экономики: материалы Междунар. науч.-практ. конф. Воронеж: ФГБОУ ВПО «Воронежский государственный технический университет», 2013. - С. 103-110. (0,50 п.л.)

31. Маслова Е.В. Трудоустройство выпускников вузов: социальные ориентиры / Е.В. Маслова // Инновационные доминанты социальной сферы: материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений. (13 заседание). 24 мая 2013 г. - Воронеж: Воронежский государственный педагогический университет, 2013. - С. 101-105. (0,31 п.л.)

32. Колесникова О.А. Неформальная занятость: причины, проблемы, пути сокращения / О.А. Колесникова, Е.В. Маслова // Современные проблемы экономики и менеджмента: материалы Международной научно-практической заочной интернет-конференции. - Воронеж: Воронежский государственный университет, 2014. - С. 57-62. (0,37 п.л. / 0,25 п.л.)

33. Маслова Е.В. Демографические процессы в социально-экономическом развитии региона: пути решения первоочередных проблем / Е.В. Маслова // Международный научный вестник (Вестник объединения православных ученых). - Воронеж: ООО ИПЦ «Научная книга». - 2014. - №3 – С. 42-46. (0,31 п.л.)

34. Маслова Е.В. О развитии межрегионального сотрудничества в целях повышения эффективности управления трудовыми ресурсами / Е.В. Маслова // Межрегиональное сотрудничество в Союзном государстве: опыт, проблемы, перспективы. Материалы постоянно действующего семинара при Парламентском Собрании Союза Беларуси и России (Заседание тридцать шестое, г. Белгород, 18-19 марта 2014 г.). - М.: Секретариат Парламентского Собрания Союза Беларуси и России, 2014. - С. 85-91. (0,93 п.л.)

35. Маслова Е.В. Программно-целевой подход в решении проблем занятости населения: региональный аспект / Е.В. Маслова // Проблемы регулирования социально-трудовых отношений: сб. ст. - Ижевск: Изд-во ИЭиУ ФГБОУ ВПО «УдГУ», 2014. - С. 84-91. (0,50 п.л.)

36. Федченко А.А. Роль неустойчивой занятости в кластеризации общества / А.А. Федченко, Е.В. Маслова // Уровень жизни населения регионов России. - 2014. - №4 (194). - С. 54-64. (1,20 п.л. / 0,71 п.л.)

37. Маслова Е.В. Дистанционная занятость как способ повышения эффективности использования трудовых ресурсов (на примере Воронежской области) / Е.В. Маслова // Вестник Воронежского ин-та экономики и социального управления. - 2015. - №3. - С. 24-25. (0,27 п.л.)

38. Маслова Е.В. Рынок труда региона как отражение тенденций социально-экономического развития / Е.В. Маслова // Экономика импортозамещения: проблемы и перспективы развития: материалы международной научно-практической конференции. - Воронеж: Воронежский ЦНТИ - филиал ФГБУ «РЭА» Минэнерго России, 2015. - С. 15-19. (0,31 п.л.)

39. Маслова Е.В. Условия и формы занятости в оценках работников и работодателей / Е.В. Маслова // V Социальный форум «Рынок труда и политика занятости: состояние и перспективы развития»: Сборник докладов. - М.: б/и, 2015. - С. 115-119. (0,31 п.л.)

40. Маслова Е.В. О формировании атласа трудовых ресурсов Воронежской области / Е.В. Маслова // Международный научный вестник (Вестник объединения православных ученых). - Воронеж: ООО ИПЦ «Научная книга». - 2016. - №4 – С. 29-32. (0,25 п.л.)

41. Маслова Е.В. Прекаризация занятости в России: социологический аспект / Е.В. Маслова // Первый Международный конгресс православных ученых. Евангельские ценности и будущее православного мира. «Наука и православие: стратегия развития». 20-26 февраля 2017 г., Великое Тырново, Болгария. - Воронеж: ИСТОКИ, 2017. - С. 97-99. (0,40 п.л.)
42. Маслова Е.В. К вопросу о методике выявления слоя прекариев на основе анализа стандартной и нестандартной форм занятости / Е.В. Маслова // Вестник Воронежского института высоких технологий. - 2017. - № 2 (21). - С. 175-182. (1,20 п.л.)
43. Маслова Е.В. К вопросу о регулировании нестандартной, неформальной и прекариальной занятости / Е.В. Маслова // Проблемы и решения в сфере общественных наук : Сборник научных трудов. - Воронеж: Воронежский ЦНТИ – филиал ФГБУ «РЭА» Минэнерго России, 2017. - С. 44-47. (0,25 п.л.)
44. Маслова Е.В. К вопросу о регулировании отношений в сфере нестандартной занятости населения / Е.В. Маслова // Сборник докладов VII Форума «Рынок труда и политика занятости; состояние и перспективы развития». - М.; РИТМ, 2017. - С. 40-44. (0,31 п.л.)
45. Маслова Е.В. Распространение нестандартных отношений в сфере занятости: причины, объемы, тенденции / Е.В. Маслова // Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление: материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (17 заседание) 26 мая 2017 г. - Воронеж: Воронежский государственный педагогический университет, 2017. - С. 240-245. (0,37 п.л.)
46. Маслова Е.В. Создание системы регулирования нестандартной занятости населения как механизм оптимизации рынка труда / Е.В. Маслова // Социально-экономическое развитие Воронежской области в долгосрочной перспективе: стратегические приоритеты, цели, механизмы: доклады региональной научно-практической конференции. - Воронеж: Истоки, 2017. – С. 81-87. (0,43 п.л.)
47. Маслова Е.В. Стратегические ориентиры развития рынка труда Воронежской области / Е.В. Маслова, О.А. Колесникова // Социально-экономическое развитие Воронежской области в долгосрочной перспективе: стратегические приоритеты, цели, механизмы: доклады региональной научно-практической конференции. - Воронеж: Истоки, 2017. - С. 87-93. (0,43 п.л.)
48. Маслова Е.В. Сфера нестандартной занятости населения: изучение и предложения / Е.В. Маслова // Служба занятости. – 2017. - № 3. – С. 42-45. (0,53 п.л.)
49. Маслова Е.В. Занятость пожилых людей: минимизация угроз прекаризации / Е.В. Маслова // Социально-трудовые исследования. - 2019. – № 1. – в печати (0,81 п.л.)

АВТОРЕФЕРАТ  
диссертации на соискание ученой степени  
доктора экономических наук

Маслова Елена Валерьевна

**РЕГУЛИРОВАНИЕ НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ  
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ:  
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ  
И ПРАКТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ**

Научный консультант  
доктор экономических наук, профессор  
Колесникова Ольга Андреевна

Изготовление оригинал-макета  
Маслова Елена Валерьевна

Федеральное государственное бюджетное учреждение  
«Всероссийский научно-исследовательский институт труда»  
Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Подписано в печать «07» февраля 2019 г. Формат 60x84 1/16.

Усл. печ. л. 4,0

Тираж 100 экз. Заказ № \_\_\_\_\_

Отпечатано в ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет»